

Protected by PDF Anti-Copy Free
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU
DENGAN MOTIVASI INTERNAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**



T E S I S

Oleh:

M. AZUANDI

NPM: 2301030032

Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

LEMBAR MENSETUJUI KOMISI PEMBIMBING

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KAWAI BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASEKURASI RAH KOTA LUBUKLINGGAU
DENGAN INOVASI SEBAGAI
VARIAN MODERASI**

Oleh:

M. AZUANDI

NPM: 2301030032

Permintaan : Sumber Daya Manusia (SDM)

**Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Tanggal,.....2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sutanta, M.Sc, Ph.D., D.E

Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si

**Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free
PENYATAAN KEASLIAN TESIS
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Yang bertanda tangan dibawah

Nama : M.Azuandi

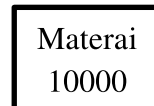
NIM : 2301030032

Mahasiswa : Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan dan merupakan hak Perpustakaan Universitas Bina Insan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, Juni 2025



M.Azuandi
Peneliti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO :

"Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri". (QS. Al-Isra: 7)

"barangsiapa yang memberikan kemudahan (membantu) kepada orang yang kesusahan, niscaya Allah akan membantu memudahkannya didunia dan di akhirat".

*"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain".
(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni. Hadits ini diriwayatkan oleh al-Albani dalam Shahihul Jami' no. 3289).*

Tesis ini kupersembahkan kepada:

Istri dan anak"ku tercinta.
Sumber Semangat & Motivasi

Papa dan Mama &
Mama mertua tersayang..

Rekan-Relan seperjuangan

*Keluarga Besar
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.
Atas dukungan yang diberikan selama ini.*

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau Dengan
Motivasi Internal Sebagai Variabel Moderasi**



Program Magister Manajemen
Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau bertujuan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh variabel moderasi. Sampel penelitian berjumlah 57 orang responden internal organisasi dan 10 orang responden dari instansi terkait. Analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian yang diperoleh: 1). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 6,123 > t_{tabel} 1,996$ dengan $Sig 0,000 < 0,05$. Penerangan dan suhu udara di ruang kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan variabel dominan dalam penelitian. 2). Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 3,019 > t_{tabel} 1,996$ dengan $Sig 0,001 < 0,05$. Kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan dan standar operasional prosedur merupakan hal yang harus diperhatikan organisasi. 3). Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $F_{hitung} 44,719 > t_{tabel} 3,14$ dengan $Sig 0,000 < 0,05$. 4). Motivasi internal secara signifikan memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 3,116 > t_{tabel} 1,996$ dengan $Sig 0,004 < 0,05$. Organisasi meningkatkan motivasi internal pegawai agar dapat mencapai prestasi lebih tinggi. 5). Motivasi internal secara signifikan memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 3,561 > t_{tabel} 1,996$ dengan $Sig 0,001 < 0,05$. Pengakuan dan penghargaan yang diberikan akan meningkatkan motivasi internal dan disiplin kerja para pegawai.

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
The Influence of Work Environment and Work Discipline on the Performance of Employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Lubuklinggau City with Internal Motivation as a Moderating Variable



M. Azuandi

**Master of Management Program, Faculty of Economics and Social Humanities
Universitas Bina Insan**

Abstract

This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency of Lubuklinggau City aims to determine the effect of each independent variable on the dependent variable and the effect of moderating variables. The research sample consisted of 57 internal respondents from the organization and 10 respondents from related agencies. Data analysis used Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the study obtained: 1). The work environment has a partial significant effect on employee performance, with a calculated t value of $6.123 > t$ table 1.996 with $\text{Sig } 0.000 < 0.05$. Lighting and air temperature in the work space are important factors that influence the quality of the work environment. The work environment is the dominant variable in the study. 2). Work discipline has a partial significant effect on employee performance, with a calculated t value of $3.019 > t$ table 1.996 with $\text{Sig } 0.001 < 0.05$. Compliance with working hours, regulations and standard operating procedures is something that must be considered by the organization. 3). The work environment and work discipline have a significant simultaneous influence on employee performance, with an F count value of $44.719 > t$ table 3.14 with a Sig of $0.000 < 0.05$. 4). Internal motivation significantly strengthens the influence of work environment variables on employee performance, with a calculated t value of $3.116 > t$ table 1.996 with a Sig . $0.004 < 0.05$. The organization increases employee internal motivation in order to achieve higher performance. 5). Internal motivation significantly strengthens the influence of work discipline variables on employee performance, with a calculated t value of $3.561 > t$ table 1.996 with a Sig . $0.001 < 0.05$. The recognition and rewards given will increase employee internal motivation and work discipline

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




Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyang, penulis panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau Dengan Motivasi Internal Sebagai Variabel Moderasi.*

Dalam penulisan tesis ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyusun tesis, baik dari segi isi maupun dari segi tata penulisan. Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan wawasan yang dimiliki.

Selanjutnya penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada pihak-pihak yang membantu proses penyelesaian tesis ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Bina Insan Bapak Dr. H.Sardiyo. MM, atas dukungan yang diberikan selama proses penyusunan tesis.
2. Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Bapak Muhammad Akbar, M.It, atas dukungan dan motivasinya.
3. Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd, atas perhatian dan dukungannya.

4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si, atas dukungannya yang diberikan.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bina Insan Bapak Dr. Herman  S.HI, S.E., M.Si, atas dukungan yang diberikan.
6. Dosen Pembimbing I Bapak Drs. Sutanta, M.Sc, Ph.D., D.E, atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan tesis
7. Dosen Pembimbing II Bapak Dr. Ronal Aprianto, S.E., M.Si, atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan tesis.
8. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Lubuklinggau Singkut Bapak Zulpikar, S.Sos., MM atas dukungan selama penyusunan tesis.
9. Seluruh Dosen, Staf dan Pegawai Universitas Bina Insan Lubuklinggau atas dukungan yang diberikan kepada penulis.
10. Kedua orang tua dan mertuaku atas kesabaran dan pengertian terhadap penulis selama ini.
11. Istri dan anak-anakku tercinta, sumber semangatku dalam menyelesaikan tesis.
12. Rekan-rekan program studi manajemen Universitas Bina Insan

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, segala saran dan kritik dari pembaca untuk kesempurnaan tesis di masa depan sangat Penulis harapkan. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Lubuklinggau, Juni 2025



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Tesis.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Penyataan Keaslian Tesis	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Abstrak.....	vi
Halaman <i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Lampiran.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Tabel	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Teori-Teori yang Mendukung	16
1. Kinerja Pegawai.....	16
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	16
b. Fungsi dan Tujuan Kinerja Pegawai.....	17
1) Fungsi Kinerja Pegawai	17
2) Tujuan Kinerja Pegawai.....	18
c. Indikator Kinerja Pegawai	19

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	21
2. Lingkungan Kerja	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja	24
b. Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja	26
1) Fungsi Lingkungan Kerja	26
2) Tujuan Lingkungan Kerja	26
c. Indikator Lingkungan Kerja	27
d. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja.....	28
3. Disiplin Kerja	31
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	31
b. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja.....	32
1) Fungsi Disiplin Kerja	32
2) Tujuan Disiplin Kerja.....	33
c. Indikator Disiplin Kerja	34
d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	37
4. Motivasi Internal.....	41
a. Pengertian Motivasi Internal.....	41
b. Fungsi dan Tujuan Motivasi Internal.....	42
1) Fungsi Motivasi Internal	42
2) Tujuan Motivasi Internal.....	42
c. Indikator Motivasi Internal	43
d. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Internal	45
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	47
C. Kerangka Pemikiran	49
D. Hipotesis	50

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	52
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	52
C. Populasi dan Sampel	54
D. Sumber Data	56
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Instrumen Penelitian.....	58
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	60
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reliabilitas	61
H. Uji Asumsi Klasik	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Linearitas	63
3. Uji Multikolinearitas.....	64
4. Uji Heteroskedastisitas	64
I. Teknik Analisis Data	65

1. Analisis Deskriptif	66
2. Metode <i>Moderately Regression Analysis (MRA)</i>	66
3. Uji Regresi Linear Sederhana	69
4. Uji Koefisien Korelasi	69
5. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	70
6. Uji Regresi Linear Berganda	71
7. Uji Koefisien Determinasi	72
8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	73
J. Tempat dan Waktu Penelitian	74

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	76
1. Gambaran Umum	76
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	77
3. Data Deskriptif	84
a. Karakteristik Responden	84
1) Jenis Kelamin Responden	84
2) Usia Responden	85
3) Masa Kerja Responden	85
4) Latar Belakang Pendidikan Responden	86
4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	86
5. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	87
6. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_2)	92
7. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Internal (M)	96
8. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)	100
9. Uji Asumsi Klasik	106
a. Uji Normalitas Data	106
b. Uji Linearitas Data	107
c. Uji Multikolinearitas	109
d. Uji Heterokedastisitas	110
B. Hasil Uji Hipotesis	111
1. Uji Regresi Linear Berganda (Uji t)	111
a. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	111
b. Koefisien Determinasi (R^2)	113
c. Uji Signifikansi Simultan	114
2. Uji <i>Multiple Regression Analysis (MRA)</i>	115
3. Model Struktural Regresi	118
C. Pembahasan	120
1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	120
2. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	123
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	124

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Internal Sebagai Variabel Moderasi.....	126
5. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Internal Sebagai Variabel Moderasi.....	128

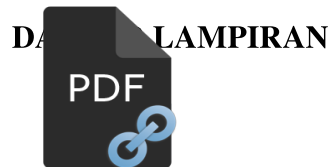
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	130
B. Saran.....	130

Daftar Pustaka

LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lembar Bimbingan Penulisan Proposal Tesis
Lembar Bimbingan Tesis
Surat Izin Penelitian
Kuesioner Penelitian
Dokumentasi Photo
Rekapitulasi Jawaban Responden
Output SPSS
Tabel R
Tabel t tabel
Tabel F tabel

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR



Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	50
Gambar 3.1 Kerangka Uji Moderasi	68
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.....	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	111
Gambar 4.3 Hasil Uji Moderated Regression Analysis	119

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Halaman

Tabel 1.1 Capaian Program Kerja Tahun 2024.....	3
Tabel 1.2 Daftar Barang Inventaris Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	5
Tabel 1.3 Pelanggaran Jam Kerja Periode Januari – Maret 2025.....	7
Tabel 1.4 Diklat Pengembangan Kompetensi Pegawai Tahun 2024	10
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	47
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
Tabel 3.2 Data Responden Penelitian	56
Tabel 3.3 Skoring Skala <i>Likert</i>	59
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian	60
Tabel 3.5 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	66
Tabel 3.5 Daftar Kegiatan Penelitian	76
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	78
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja si	79
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	79
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Internal	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Internal	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4.9 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.10 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 4.11 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	85
Tabel 4.12 Frekuensi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	86
Tabel 4.13 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	87
Tabel 4.14 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	88
Tabel 4.15 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	89
Tabel 4.16 Deskripsi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja	90
Tabel 4.17 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	92
Tabel 4.18 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	93

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.19 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	94
Tabel 4.20 Deskripsi Data Responden Variabel Disiplin Kerja.....	95
Tabel 4.21 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	97
Tabel 4.22 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Internal.....	97
Tabel 4.23 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Motivasi Internal.....	98
Tabel 4.24 Deskripsi Data Responden Variabel Motivasi Internal	99
Tabel 4.25 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	101
Tabel 4.26 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	101
Tabel 4.27 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	102
Tabel 4.28 Deskripsi Data Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	103
Tabel 4.29 Nilai Rerata Indikator Variabel Penelitian.....	105
Tabel 4.30 Hasil Uji Normalitas	106
Tabel 4.31 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.....	107
Tabel 4.32 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	108
Tabel 4.33 Hasil Uji Linearitas Motivasi Internal dan Kinerja Pegawai	109
Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel.....	110
Tabel 4.35 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	112
Tabel 4.36 Koefisien Determinasi.....	113
Tabel 4.37 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	114
Tabel 4.38 Hasil Uji Regresi MRA Variabel Lingkungan Kerja.....	115
Tabel 4.39 Hasil Uji Regresi MRA Variabel Disiplin Kerja	117



A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah merubah cara manusia berinteraksi dengan lingkungannya. Perubahan yang terjadi menyebabkan pergeseran (*shifting*) perilaku, pola konsumsi dan cara tiap manusia memenuhi kebutuhannya, yang menyebabkan semakin kompleksnya kebutuhan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu merespon perubahan yang terjadi secara cepat dan akurat.

Kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan, merupakan suatu keharusan agar dapat bersaing di lingkungan yang semakin kompetitif. Adaptasi yang dilakukan organisasi dapat berbentuk perbaikan metode kerja, peningkatan kualitas produk dan layanan, maupun melalui inovasi produk dan layanan. Seluruh opsi terkait adaptasi tidak mungkin dilakukan tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal selaku operatornya. Sumber daya manusia memegang posisi vital terhadap kemampuan organisasi untuk tetap relevan dengan perubahan yang terjadi. Meskipun saat ini sebagian peran manusia yang bersifat rutin telah mampu dilakukan oleh mesin dengan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), namun peran manusia selaku operator dan pengendali belum tergantikan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan serta meningkatkan kualitas

sumber daya manusia yang dimiliki, agar dapat bersaing dengan organisasi lain. **Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dampak dari perubahan yang terjadi juga dirasakan oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dibentuk berdasarkan (Peraturan Walikota Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, 2022). Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memiliki tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah, serta tugas pembantuan lainnya.

Pemberlakuan (Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Efisiensi Belanja Dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Dan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah, 2025) memerlukan serangkaian upaya efisiensi dan inovasi agar program kerja dan target capaian organisasi dapat terealisasi. Oleh karena itu, kinerja tinggi dari seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah merupakan determinan faktor untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kegiatan (*output*) yang dicapai pegawai selama periode waktu tertentu (Murtia & Mutmainah, 2022). Kinerja seseorang dapat dikatakan optimal apabila *output* kinerja yang dihasilkan sesuai atau lebih tinggi dari target kinerja. Setiap organisasi memiliki permasalahan dan tantangan kinerjanya masing-masing. Permasalahan terkait kinerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah antara lain terkait kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Kualitas kerja dapat

dilihat dari efektivitas dan efisiensi kerja seseorang. Kualitas kerja pegawai oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah masih kurang optimal.

Indikasi kurang optimalnya kerja dapat dilihat dari realisasi capaian kinerja organisasi yang sesuai target capaian kinerja. Selain mengindikasikan kurang optimalnya kualitas kerja, deviasi target capaian kinerja juga mengindikasikan kurang optimalnya kuantitas kerja para pegawai. Data pada tabel di bawah ini menunjukkan perbandingan antara realisasi dan capaian program kerja organisasi, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Program Kerja Periode Tahun 2024

No.	Program Kerja	Kinerja Program (%)		
		Rencana	Realisasi	Capaian
1	Penyusunan Kebijakan Teknis	85	81	95
2	Pengelolaan dan Pengendalian aset daerah	85	82	96
3	Sinkronisasi data buku induk aset dengan SIPD	85	75	88
4	Koordinasi dan laporan pembinaan aset	85	80	94
5	Penyusunan program dan petunjuk teknis	85	81	95
6	Tingkat manajemen pengelolaan aset daerah	85	80	90
7	Dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan yang disusun tepat waktu	100	90	90

Sumber: Renstra 2024 – 2026 Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Lubuklinggau

Data pada tabel tersebut di atas menunjukkan jika realisasi program kerja organisasi belum sesuai dengan target capaian yang ditentukan. Kurang optimalnya target capaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: mundurnya jadwal pelaksanaan program kerja akibat kendala proses penganggaran, proses sinkronisasi peraturan pusat dan daerah, dan kurangnya kompetensi pegawai di bidang keuangan dan pengelolaan aset. Faktor-faktor

tersebut di atas selain memengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, juga berpengaruh terhadap kuantitas kerja.

Faktor-faktor tersebut berdampak terhadap proses pelaksanaan tugas. Idealnya, proses pelaksanaan tugas harus sesuai dengan rencana kerja, waktu pelaksanaan, standar operasional prosedur, dan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, karena kendala tenggat waktu penyelesaian pekerjaan, pegawai terpaksa melakukan pengabaian terhadap standar operasional prosedur, yang berdampak pada kurang optimalnya proses pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas sesuai peraturan perundang-undangan dan standar operasional, merupakan bentuk tanggungjawab kerja. Tanggungjawab kerja dipengaruhi oleh pemahaman terhadap tugas fungsi jabatan, serta tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai. Permasalahan kurangnya tanggungjawab kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, dipengaruhi oleh kurangnya tingkat kompetensi terkait tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan.

Kinerja tidak dapat dilepaskan dari proses interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya. Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dimiliki, maka akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Kualitas lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah masih kurang optimal. Permasalahan kurangnya fasilitas penunjang kerja seperti komputer, pencahayaan dan sirkulasi yang kurang maksimal, dan kurangnya jumlah CCTV merupakan masalah terkait lingkungan kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Penerangan dan sirkulasi udara merupakan masalah yang berdampak pada penurunan kualitas lingkungan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Menurut (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, 2018), standar pencahayaan untuk ruang kerja umum berkisar antara 300 – 500 lux atau 555 watt. Kurangnya intensitas pencahayaan akibat terbatasnya jumlah lampu penerangan memengaruhi tingkat kelelahan pegawai, sehingga berdampak pada kinerja.

Selain intensitas cahaya, sirkulasi udara yang kurang optimal turut memengaruhi kualitas lingkungan. Suhu ruangan kerja yang ideal berkisar antara 21° – 23°Celsius. Meskipun ruang kerja pegawai telah dilengkapi dengan unit pendingin udara, namun terbatasnya jumlah unit pendingin udara dirasa kurang mampu memberikan kenyamanan kerja bagi pegawai. Selain itu, penataan dan jumlah peralatan pendukung kerja (printer, perangkat komputer) yang kurang memperhatikan aspek ergonomis turut memengaruhi kualitas lingkungan kerja. Data berikut ini menunjukkan sarana penunjang kerja yang dimiliki organisasi:

Tabel 1.2



Daftar Barang Inventaris Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

No.	Nama Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi
1	Desktop	6	Unit	4 baik, 2 rusak
2	Laptop	24	Unit	20 baik, 4 rusak
3	Printer	15	Unit	12 baik, 3 rusak
4	Scanner	1	Unit	baik
5	AC ½ PK	12	Unit	baik
6	Meja Kerja	24	Unit	Baik
7	Kursi Kerja	14	Unit	13 baik, 1 rusak
8	Lemari Berkas	14	Unit	12 baik, 2 rusak

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9	CCTV	6	Titik	baik
---	------	---	-------	------

Sumber: Data Barang Inventaris Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Lubuklinggau, 2024

Berdasarkan data  di atas, minimnya jumlah perangkat komputer dan printer yang  dibanding dengan total pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang berjumlah 40 orang pegawai, dapat memengaruhi kinerja. Selain itu, dari total 18 unit pendingin udara, hanya 8 unit yang terpasang di 2 ruang kerja pegawai. Kesenjangan jumlah meja kerja dan kursi kerja yang tersedia turut memengaruhi kualitas lingkungan kerja.

Tingkat kebisingan turut memengaruhi kualitas lingkungan kerja. Meskipun tidak ada masalah signifikan terkait kebisingan karena faktor eksternal, namun kebisingan akibat pegawai yang berbicara di ruang kerja dirasa cukup mengganggu konsentrasi pegawai lainnya. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah telah dilengkapi dengan kamera pengawas. Namun demikian, dari total 6 titik CCTV (*close circuit television*) yang terpasang, hanya 2 unit yang terpasang di pintu masuk area ruang kerja pegawai. Jumlah CCTV yang terpasang kurang mampu memantau area ruang kerja dari berbagai sisi. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap keamanan kerja yang dirasakan pegawai, khususnya saat meninggalkan barang pribadi di area ruang kerja.

Disiplin kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan dan norma-norma organisasi,

dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien. Disiplin kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah masih

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
kurang optimal. Penurunan disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kepatuhan pegawai dalam penggunaan jam kerja. Data pada tabel di bawah ini menunjukkan data pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai selama periode bulan Januari 2025 sampai dengan Maret 2025, sebagai berikut:



Tabel 1.3
Pelanggaran Jam Kerja Periode Januari – Maret 2025

No.	Deskripsi	Jumlah Pelanggaran
1	Terlambat datang ke tempat kerja	20
2	Tidak berada di tempat kerja tanpa keterangan	8
3	Pulang sebelum jam kerja usai	7
4	Absen dari pekerjaan tanpa keterangan	3
Total		38

Sumber: Absensi Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, dalam periode bulan Januari sampai dengan Maret 2025, terdapat total 38 pelanggaran terkait jam kerja. Kondisi tersebut merupakan indikasi terjadinya penurunan disiplin kerja para pegawai.

Tingkat disiplin kerja para pegawai juga dapat dilihat dari tingkat ketaatan pada standar dan peraturan kerja yang berlaku. Organisasi telah memiliki standar operasional prosedur yang baku dalam tiap tahapan pekerjaan. Standar operasional prosedur disusun dengan tujuan meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan, memastikan konsistensi pekerjaan serta meningkatkan akuntabilitas. Indikasi kurangnya disiplin kerja pegawai, dapat dilihat dari kurangnya ketaatan terhadap standar operasional prosedur. Masih

ditemukan dalam beberapa kasus pengabaian terhadap standar operasional yang dilakukan pegawai. Pengabaian prosedur yang terjadi

disebabkan kurangnya pemahaman pegawai terhadap standar prosedur, kendala (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) tenggat waktu penyelesaian pekerjaan, kurangnya kompetensi pegawai.

Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, mengacu pada peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah pusat maupun daerah. Ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan indikator tingkat disiplin kerja. Tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku masih kurang optimal. Pada beberapa kasus, pegawai harus mengambil diskresi dengan melakukan pengabaian terhadap peraturan perundang-undangan. Revisi terhadap peraturan perundang-undangan yang dilakukan pemerintah pusat, kadangkala memerlukan proses sinkronisasi dengan peraturan daerah yang ada. Kondisi yang ada memaksa pegawai untuk mengambil diskresi agar program kerja dapat berjalan.

Kinerja dipengaruhi oleh seberapa besar dorongan yang ada dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Dorongan dari dalam diri seseorang lazim dikenal dengan sebutan motivasi internal. Tingkat motivasi internal yang dimiliki pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja, prestasi kerja, pengembangan.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah masih menghadapi permasalahan terkait motivasi internal para pegawai. Kurang optimalnya motivasi internal para pegawai disebabkan oleh kurangnya capaian prestasi kerja para pegawai. Tunjangan penghasilan pegawai yang tidak dibayarkan secara penuh merupakan faktor yang disinyalir memengaruhi capaian prestasi kerja para pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi internal tinggi akan

menunjukkan prestasi kerja yang optimal. Realisasi program kerja yang tidak mencapai target capaian yang direncanakan, merupakan salah satu indikasi penurunan motivasi internal. Penurunan prestasi kerja merupakan salah satu indikator penurunan tingkat motivasi internal. Realisasi program kerja yang tidak mencapai target, merupakan bukti adanya gejala penurunan motivasi internal para pegawai.

Tingkat motivasi internal juga dipengaruhi oleh seberapa besar penghargaan yang diterima pegawai. Penghargaan atau apresiasi dapat berbentuk penghargaan finansial maupun penghargaan non-finansial. Tunjangan kinerja yang diterima pegawai merupakan penghargaan dalam bentuk finansial. Asuransi kesehatan, peluang promosi, dan kebebasan memilih posisi tertentu dalam organisasi merupakan penghargaan non finansial bagi pegawai yang memiliki motivasi internal tinggi.

Meritokrasi di organisasi berpengaruh terhadap tingkat penghargaan terhadap pegawai. Semakin baik sistem meritokrasi yang berjalan di organisasi, akan berdampak pada penghargaan yang diterima pegawai. Namun demikian, kurang efektifnya meritokrasi yang ada di organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah berpengaruh terhadap tingkat penghargaan yang diterima pegawai. Praktik nepotisme dan relasi kuasa berdampak pada kurangnya peluang promosi bagi pegawai. Pegawai yang tidak memiliki kedekatan sosial emosional dengan pimpinan, akan sulit memperoleh peluang promosi jabatan. Kondisi yang ada akan memengaruhi tingkat motivasi internal. Kurangnya penghargaan akibat kurang efektifnya sistem meritokrasi tercermin dari penurunan prestasi kerja pegawai.

Efisiensi anggaran yang dilakukan oleh pemerintah pusat berdampak pada pengurangan belanja daerah. Salah satu pos anggaran yang terkena dampak efisiensi anggaran adalah pos pendidikan dan pelatihan pegawai. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memiliki pos anggaran tahunan untuk pendidikan dan pelatihan pegawai. Pada periode tahun anggarann 2024 yang lalu, organisasi telah mengirimkan 6 orang pegawai untuk mengikuti Diklat pengembangan kompetensi pegawai, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4
Diklat Pengembangan Kompetensi Pegawai Tahun 2024

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah
1	Diklatpim II/ <i>Reform Leader Academy</i>	1
2	Diklatpim III/ Pelatihan Kepemimpinan Administrator	2
3	Diklatpim IV/ Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	3
	Jumlah	6

Sumber: Renstra 2024 – 2026 Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Pada periode tahun 2024 yang lalu, organisasi mampu mengirimkan 6 orang pegawai untuk mengikuti Diklatpim. Dampak pemberlakuan kebijakan efisiensi anggaran yang dilakukan pemerintah pusat, pos anggaran Diklatpim dihapuskan dari anggaran tahunan organisasi. Kondisi ini yang ada berdampak pada proses pengembangan karir yang memengaruhi tingkat motivasi internal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengangkat tema mengenai kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan disiplin kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau merupakan faktor yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi internal dijadikan sebagai variabel moderasi yang diduga memiliki pengaruh memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas

terhadap variabel terikatnya. Oleh karena itu, perlu diteliti agar dapat diketahui
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
signifikansinya terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan
Aset Daerah Kota Lubuklinggau.



Kinerja pegawai dijabarkan sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, judul dalam penelitian ini adalah *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau Dengan Motivasi Internal Sebagai Variabel Moderasi”*.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

- a. Kurangnya kualitas kerja yang dihasilkan akibat kurangnya kompetensi pegawai di bidang keuangan dan pengelolaan aset.
- b. Kuantitas kerja yang tidak sesuai target capaian akibat kendala proses penganggaran.
- c. Pelaksanaan tugas yang kurang optimal akibat terbatasnya waktu penyelesaian rencana program kerja
- d. Kurangnya tanggungjawab akibat pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi yang kurang maksimal.

2. Lingkungan Kerja

- a. Intensitas penerangan di area ruang kerja yang belum sesuai standar peraturan pemerintah.

b. Sirkulasi udara yang kurang optimal yang menurunkan kenyamanan kerja.
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Tingkat kebisingan yang mengganggu di area ruang kerja yang memengaruhi konsentrasi.

d. Aroma ruang kerja yang kurang segar akibat kurang maksimalnya sirkulasi udara.

e. Kurangnya keamanan yang dirasakan pegawai akibat kurangnya kamera CCTV yang terpasang di ruang kerja.

3. Disiplin Kerja

a. Kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja

b. Pengabaian prosedur kerja akibat kurangnya ketaatan pegawai terhadap standar operasional prosedur yang berlaku.

c. Kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan akibat kendala sinkronisasi peraturan pusat dan daerah.

d. Komunikasi yang kurang efektif dan berpotensi memicu konflik.

4. Motivasi Internal

a. Kurangnya prestasi kerja para pegawai akibat pengurangan pembayaran tunjangan penghasilan pegawai.

b. Sistem meritokrasi yang berjalan kurang efektif akibat praktik nepotisme di organisasi.

c. Kurangnya penghargaan dari organisasi yang memengaruhi tingkat motivasi internal.

d. Kurangnya peluang pengembangan karir akibat kebijakan efisiensi anggaran belanja daerah yang ditetapkan pemerintah pusat.

C. Batasan Masalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka Peneliti membatasi ruang lingkup masalah pada variabel sebagai berikut: lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi internal terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.



D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
2. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
4. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau melalui motivasi internal sebagai variabel moderasi?
5. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau melalui motivasi internal sebagai variabel moderasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah: [\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau melalui motivasi internal sebagai variabel moderasi?
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau melalui motivasi internal sebagai variabel moderasi?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa kinerja pegawai, melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi internal. Hasil penelitian juga dapat dijadikan acuan terkait peningkatan kualitas lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi internal yang berdampak terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, maupun organisasi pemerintah lainnya.

2. Manfaat Teoritis

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak emuan empiris terkait upaya peningkatan kinerja pegawai, melalui lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dimoderasi oleh variabel motivasi internal. Hasil penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Daerah Kota Lubuklinggau, diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait kinerja pegawai dengan lokus penelitian, variabel bebas maupun variabel moderasi yang berbeda.



A. Teori yang Mendukung

Teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis (Sugiyono, 2021). Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) terhadap suatu fenomena. Menurut (Ghozali, 2020a), selain tiga fungsi di atas, teori juga memiliki fungsi antara lain: membatasi ruang lingkup yang diteliti, pendekatan mendalam terhadap masalah yang diangkat, rekomendasi teknik klasifikasi data sehingga memiliki makna yang dapat diinterpretasi, memandu dan merangkum data dari obyek yang diteliti, serta memprediksi fakta yang akan didapatkan

Penelitian yang dilakukan menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai *grand theory*. *Middle range theory* untuk masing-masing variabel sebagai berikut: *Achievement Theory*, *Goal Setting Theory*, *Reward and Punishment Theory*, dan *Maslow's Hierarchy of Needs Theory*.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan meyeritakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah ses... waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan... dengan moral maupun etika (Busro, 2022).



Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, (Wibowo, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. (Rivai, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja menurut pendapat Mathis & Jackson (Mathis & Jackson, 2022) didefinisikan sebagai apa yang harus dilakukan atau tidak seharusnya dilakukan pegawai. Pendapat lain mengenai definisi kinerja dikemukakan oleh (Dessler, 2022) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, yaitu pembandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2022).

b. Fungsi dan Tujuan Kinerja

1) Fungsi Kinerja

Kinerja berfungsi pendorong bagi kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan setiap individu dalam mencapai tujuan yang

berbanding lurus dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi (Wibowo, 2022). Fungsi kinerja menurut (Rivali, 2021) adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan keadaan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam organisasi. Wibowo (Wibowo, 2022) menekankan fungsi kinerja terkait dengan perilaku pegawai yang memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Fungsi kinerja sebagai acuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menurut pendapat (Sinambela, 2021). Kinerja juga berfungsi sebagai sebagai alat penyeimbang prestasi bagi seorang pegawai sesuai dengan manfaat, rangsangan dan logika (Dessler, 2022).

2) Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja tidak sebatas untuk organisasi, tetapi juga bagi individu dalam organisasi. Tujuan kinerja bagi organisasi adalah untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, serta memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan berkelanjutan (Wibowo, 2022). (Dessler, 2022) mengemukakan kinerja bertujuan untuk menghemat waktu, mengurangi kesalahpahaman, mengurangi frekuensi kekurangan informasi serta mengurangi tingkat kesalahan.

Kinerja bertujuan untuk menyeleraskan antara target capaian masing-masing pegawai dengan tujuan organisasi (Sinambela, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

selain kesesuaian antara target kerja pegawai dengan tujuan organisasi, kinerja juga bertujuan memberikan panduan bagi pegawai tentang apa yang harus dikerjakan sesuai dengan harapan organisasi (Siswanto, 2021). Kinerja juga bertujuan untuk memastikan bahwa pencapaian kualitas dan kuantitas tugas dan tanggungjawab dari setiap individu dalam organisasi (Sinambela, 2021).

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan titik awal proses penilaian kinerja, dengan melihat hasil capaian kinerja terhadap indikator kinerja utama (*key performance indicators*). Para ahli mengemukakan berbagai indikator kinerja dengan penekanan pada proses pelaksanaan maupun pada hasil kerja yang dicapai.

Indikator kinerja yang lainnya dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2022), dirumuskan melalui empat indikator kinerja, sebagai berikut: 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang 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) Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Kinerja pada pegawai menurut pendapat (Robbins & Judge, 2022) mengemukakan lima indikator kinerja pegawai, antara lain: 1) Kualitas,

Protected by PDF Anti-Copy Free
merupakan diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**
Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan Waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran (*output*) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi.

Indikator kinerja dengan penekanan pada pendekatan kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati dikemukakan oleh (Dwiyanto, 2022). terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja , sebagai berikut: 1) Produktivitas, mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan. 2) Kualitas layanan, digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. 3) Responsitas, bertujuan untuk mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan

kebutuhan dan aspirasi masyarakat. 4) **Responsibilitas**, menjelaskan/

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang

dilakukan dengan prinsip administrasi yang benar atau sesuai
dengan kebijakan org



Akuntabilitas, melihat seberapa besar

kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik

yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat

kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai atau norma

eksternal yang ada di masyarakat atau dimiliki oleh para *stakeholders*.

Indikator kinerja bertujuan mengukur kinerja yang dihasilkan
pegawai. Menurut pendapat (Edison et al., 2022), proses pengukuran

dapat menggunakan indikator sebagai berikut: 1) Kualitas terkait dengan

proses atau hasil kerja yang mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi

maksud dan tujuan. 2) Kuantitas melihat jumlah satuan atau kuantifikasi

yang dihasilkan. 3) Ketepatan waktu terkait dengan waktu yang

diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk. 4)

Efektivitas biaya terkait dengan tingkat penggunaan sumber daya

organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau

memperoleh hasil atau efisiensi penggunaan sumber daya organisasi. 5)

Pengawasan terkait dengan kemampuan individu untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa assistensi

pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan. Dampak antar individu

terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga

diri, keinginan baik dan kerja sama antar pekerja dan anak buah.

d. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut pendapat (Mangkunegara, 2022) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut: Faktor kemampuan, Faktor motivasi, Sikap mental.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Dessler, 2022) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Kualitas pekerjaan (*quality of work*) di mana baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) yang melihat seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Kerjasama tim (*teamwork*), kemampuan pegawai untuk bekerja sama merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Selain kualitas, kuantitas, dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama, kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat kreativitas pegawai. Kreatifitas (*creativity*) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien menciptakan perubahan baru untuk kemajuan organisasi. Kreativitas memiliki korelasi dengan kemampuan melahirkan hal-hal baru dalam bentuk inovasi (*innovation*).

Protected by PDF Anti-Copy Free
Kreativitas dan inovasi yang dimilikinya pegawai tidak dapat dilepaskan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
dari tingkat inisiatif yang dimiliki. Kemampuan untuk mengambil langkah dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa hambatan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga dikemukakan oleh (Edison et al., 2022). Terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut: 1) Faktor individual, yang meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi. 2) Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, karakter, pembelajaran dan motivasi. 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan (*job design*).

Pendapat lain mengenai faktor yang memengaruhi kinerja dikemukakan oleh (Mahmudi, 2022), sebagai berikut: 1) Faktor personal meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. 2) Faktor kepemimpinan adalah: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*. 3) Faktor tim. Faktor team adalah: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim. Faktor sistem terdiri dari: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Bedasarkan menurut (Pasolong, 2020), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: Kemampuan dalam suatu bidang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang merangsang minat. Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Energi sebagai sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat penguasaan teknologi yang dimiliki para pegawai. tingkat penguasaan teknologi para pegawai harus sepadan dengan tingkat kompensasi yang diterima dari organisasi. Kurangnya kompensasi yang diterima, akan memengaruhi kejelasan tujuan kerja yang dimiliki para pegawai. Selain kejelasan tujuan kerja, rasa aman secara fisik maupun finansial akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan para pegawai.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah kondisi atau keadaan di lingkungan kerja, penempatan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi.



(Sutrisno, 2012) memberikan definisi lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut (Sunyoto, 2023) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. (Tjutju, 2022) memberikan definisi mengenai lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut (Sedarmayanti, 2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.



b. Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja

1) Fungsi Lingkungan Kerja

Menurut (Arep & Tanjung, 2020), lingkungan kerja berfungsi untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga produktivitas dan semangat kerja yang dimiliki pegawai tetap tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan.

2) Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. (Siagian, 2022) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi di mana dia bekerja.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan

diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya (Arep & Tanjung, 2020).



c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2021) ada beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kondusivitas lingkungan kerja, sebagai berikut: 1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja. Intensitas penerangan yang memadai di ruang kerja, akan berpengaruh terhadap efisiensi pegawai dalam bekerja dan begitu pula sebaliknya. 2) Sirkulasi udara ditempat kerja yang cukup, sehingga menghadirkan suasana dan suhu yang relatif kondusif bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal. 3) Kebisingan di tempat kerja. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan berpotensi menimbulkan bias komunikasi. Oleh karena itu, tingkat kebisingan harus dijaga agar pegawai tetap dapat bekerja dengan nyaman. 4) Bau, adanya bau-bauan menyengat dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Oleh karena itu penggunaan pengharum ruangan dapat membantu menekan bau-bau yang kurang sedap di ruang kerja. 5) Keamanan di tempat kerja. Perasaan aman dalam bekerja akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan para pegawai.

Kualitas lingkungan kerja menurut pendapat (Sumardjo & Priansa, 2020), dapat diukur menggunakan, sebagai berikut: 1) Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan

Protected by PDF Anti-Copy Free
pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, kenyamanan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. 2) Hubungan dengan rekan kerja, yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. 3) Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, meskipun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja menurut pendapat (Siagian, 2022) terbagi ke dalam dua jenis indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut: lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai yang terdiri dari beberapa indikator yaitu: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan pegawai, dan kerjasama antar pegawai.

d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Kualitas lingkungan kerja menurut pendapat (Sofyandi, 2022) dipengaruhi faktor-faktor, sebagai berikut: 1) Fasilitas kerja yang kurang

memadai seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas, akan memengaruhi kinerja. 2) Gaji

dan tunjangan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja. 3) Hubungan kerja yang kompak dan loyalitas tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan.

Menurut (Nuraida, 2022) faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dia antaranya adalah sebagai berikut: Cahaya/penerangan merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Penerangan yang optimal berguna untuk: meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan mutu kerja, mengurangi terjadinya kesalahan, mengurangi ketegangan/ kerusakan mata, mengurangi rasa lelah. Warna mempunyai pengaruh penting terhadap penerangan. Penggunaan tata warna pada ruangan kerja berpengaruh besar terhadap keadaan psikologis atau perasaan seseorang.

Selain intensitas penerangan yang memadai dan pemilihan warna, kualitas udara turut memengaruhi kualitas lingkungan kerja. Suhu udara yang terkontrol, sehingga dapat memberikan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja. Bunyi/ suara sangat berpengaruh terhadap kualitas lingkungan kerja, khususnya untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi. Kualitas lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan musik yang dapat memengaruhi keadaan fisik dan mental

Protected by PDF Anti-Copy Free
pegawai. Musik dapat mengurangi kelelahan mental, menimbulkan rasa
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
relaks, mengurangi rasa gugup, serta menambah kegembiraan kerja.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, menurut pendapat Nitisemito dalam (Sutrisno, 2023), sebagai berikut: Warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat memengaruhi keadaan jiwa mereka. Kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya. Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari. Pertukaran udara yang memadai akan berpengaruh terhadap kesegaran fisik pegawai. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai dapat memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja, sehingga memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Penataan ruang yang memperhatikan aspek ergonomi sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman. Tata ruang yang didasarkan pada prinsip-prinsip ergonomi, akan menurunkan tingkat kelelahan dan stres kerja pegawai. Tingkat kebisingan tinggi dapat memicu stres kerja dan mengganggu konsentrasi. Oleh karena itu, tingkat kebisingan harus jaga pada tingkat tertentu sesuai peraturan yang berlaku.

3. Disiplin Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2021).

Menurut (Rivai, 2021) disiplin merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi. (Siswanto, 2022) mendefinisikan disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang tercermin dalam perbuatan dan etika saat melakukan pekerjaan.

(Hasibuan, 2022) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara lebih tegas (Sutrisno, 2023) mengatakan di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada,

Protected by PDF Anti-Copy Free
dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
membatasi setiap kegiatan dan perilakunya.

b. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja



1) Fungsi Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2023) disiplin kerja merupakan suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2021) kewajiban yang harus diperhatikan oleh Pegawai Negeri Sipil antara meliputi: mempertahankan dan menjaga dasar ideologi negara yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Menunjukkan kesetiaan yang tinggi terhadap bangsa, negara dan pemerintah Republik Indonesia. Mengutamakan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri. Melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing. Menggunakan barang-barang milik negara hanya untuk kepentingan pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun sebagai anggota masyarakat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut (Hasibuan, 2022) disiplin kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa pegawai yang baik, sulit bagi organisasi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kemudian pendapat (Handoko, 2022), mengatakan bahwa sasaran tindakan pendisiplinan adalah : untuk memperbaiki pelanggar, untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, untuk menjadi berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam (Sinambela, 2021) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Menurut (Hasibuan, 2022), tujuan disiplin adalah untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi pemerintah. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan instansi pemerintah, pegawai dan masyarakat.

Sedangkan (Fahoni, 2022), kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi organisasi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik akan sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.



(Sutrisno, 2023), tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian dan pencurian.

Selanjutnya(Mangkunegara, 2022) mengemukakan tujuan disiplin kerja sebagai berikut : disiplin harus dapat diterima dan dipahami oleh pegawai, disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku, disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik, disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut pendapat (Siswanto, 2022), dapat diukur menggunakan indikator, sebagai berikut: 1) Frekuensi kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. 2) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai

Protected by PDF Anti-Copy Free
dengan aturan dan pedoman kerja agar kecewaan kerja dapat dihindari.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
3) Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Etika Kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut pendapat (Busro, 2022), sebagai berikut: 1) Kehadiran, setiap pegawai wajib datang dan meninggalkan tempat, tugas tepat pada waktunya, memberitahukan apabila meninggalkan tugas dengan alasan yang bisa diterima, konsisten terhadap waktu kehadiran, konsisten terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. 2) Penggunaan jam kerja, pegawai harus bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditentukan, jangan sampai waktu kerja digunakan untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak penting sehingga mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tidak selesai tepat waktu. 3) Tanggungjawab, pegawai harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Apabila semua pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka ia telah menjalankan disiplin kerja.

Indikator disiplin kerja yang dikemukakan (Hasibuan, 2022) secara komprehensif menjelaskan hubungan antara proses dan hasil yang ingin dicapai dari penegakkan disiplin kerja, sebagai berikut: Tujuan dan Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar

dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Ke



pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan

panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Dengan teladan pemimpin yang baik, disiplin kerja bawahan akan ikut baik.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasinya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, semakin baik pula kedisiplinan. Keadilan dalam proses penegakan disiplin kerja. Oleh karena itu, imparisialitas dalam penegakan disiplin kerja merupakan prasyarat mutlak.

Penegakan disiplin kerja tidak dapat dilepaskan dari proses pengawasan. Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Sanksi dan hukuman wajib diberikan kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Indikator disiplin kerja menurut (Saydam, 2021) dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) Rendahnya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. 2) Rendahnya semangat dan gairah kerja dan inisiatif pada pegawai dalam melakukan pekerjaan. 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas pegawai. 5) Meningkatkan efisiensi dan produktifitas para pegawai.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner dalam (Notoatmodjo, 2021) adalah sebagai berikut: 1) Ketepatan waktu, pegawai datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta pegawai dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. 2) Pemanfaatan sarana, pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan pegawai yang berdisiplin kerja baik. 3) Tanggungjawab yang tinggi, pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi. 4) Ketaatan terhadap aturan kantor, Pegawai yang memakai seragam, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Singodimenjo dalam (Sutrisno, 2023), antara lain: Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Menurut (Hasibuan, 2022) pada dasarnya ada indikator yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, di antaranya: Tujuan dan Kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan pegawai pun akan meningkat. Balas Jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada pegawai. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi pegawai, sehingga apabila kepuasan pegawai tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam organisasi.

Proses penegakan disiplin kerja harus memperhatikan prinsip keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

Pengawasan melekat (waskat) sebagai bagian dari proses penegakan disiplin kerja, merupakan salah satu faktor yang memengaruhi

Protected by PDF Anti-Copy Free
disiplin kerja. Atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
yang dilakukan pegawainya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di

tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada
pegawai, apabila ada pegawai yang mengalami kesulitan.
Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam
mewujudkan kedisiplinan kerja para pegawai dalam organisasi.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan
pegawai. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar pegawai
tidak akan melanggar peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi
yang diberikan dapat mengubah perilaku para pegawai agar tidak
mengulangi kesalahan sebelumnya. Ketegasan pimpinan dalam
melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan
harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada
setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang
telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan
disegani dan diakui kepemimpinannya.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut
menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu organisasi. Manajer atau
pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang
serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara
pegawai dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara
sesama pegawai. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi
akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Menurut (Saydam, 2021) faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. 2) Ada tidaknya keteladanan dalam instansi pemerintah. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja pegawai.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja Menurut Gomez-Mejia dan Cardy dalam (Marwansyah, 2022), adalah sebagai berikut: 1) Komunikasi aturan dan kriteria kinerja. Pegawai harus memiliki pengetahuan tentang aturan dan standar organisasi dan konsekuensi yang akan diterima jika melanggar. Semua pegawai dan atasan harus benar-benar memahami kebijakan dan prosedur tindakan disiplin organisasi. Karyawan yang melanggar aturan atau tidak memenuhi kriteria kinerja, hendaknya diberi kesempatan memperbaiki perilaku mereka. 2) Dokumentasi, para manajer harus mengumpulkan bukti dalam jumlah yang meyakinkan untuk mendasari tindakan disiplin. Bukti ini harus didokumentasikan secara hati-hati. 3) Tanggapan yang konsisten atas pelanggaran aturan. Penting bagi pegawai untuk mempercayai bahwa tindakan disiplin diperlukan secara konsisten, dapat diprediksi (*predictable*), dan tanpa diskriminasi atau sikap pilih kasih (*favoritism*). Jika pegawai memiliki persepsi sebaliknya, mereka lebih cenderung melawan tindakan disiplin yang diambil. Ini tidak berarti bahwa setiap pelanggaran harus diperlakukan sama.

4. Motivasi Internal **Protected by PDF Anti-Copy Free**

a. **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)** Pengertian Motivasi Internal

Motivasi internal adalah dorongan dalam diri seseorang yang menjadi aktif tanpa perlunya dorongan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Suwatno & Priansa, 2021). Motivasi internal adalah dorongan dari dalam diri yang memengaruhi tindakan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2021).

Definisi lainnya mengenai motivasi internal dikemukakan oleh (Wirawan, 2022) yang menyatakan motivasi intrinsik sebagai motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut pendapat (Saputra & Rohmah, 2024) motivasi internal adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu demi tujuan itu sendiri. Menurut pendapat (Sutrisno, 2023) motivasi internal merupakan motif dari dalam diri seseorang yang mengarahkan tindakan untuk mencapai prestasi sehingga menimbulkan rasa puas tanpa perlu pengakuan dari orang lain atau lingkungan sekitar.

b. **Fungsi dan Tujuan Motivasi Internal**

Motivasi internal berfungsi untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu karena keinginan dan kepuasan yang dirasakan dari dalam (Sutrisno, 2023). Motivasi internal berfungsi membantu seseorang tetap fokus dan bersemangat dalam mencapai tujuan, bahkan ketika menghadapi tantangan menurut pendapat (Busro, 2022). Fungsi motivasi internal menurut pendapat (Sumardjo & Priansa, 2020) adalah

Protected by PDF Anti-Copy Free
membantu seseorang tetap fokus dan bersemangat dalam mencapai tujuan, bahkan ketika menghadapi tantangan. Pencapaian tujuan yang memberikan rasa kepuasan dan bangga dalam diri sendiri merupakan fungsi dari motivasi internal (Mason et al., 2022).

Motivasi internal bertujuan mendorong seseorang untuk mencapai prestasi terbaik dalam pekerjaan, sehingga kualitas kerja yang dihasilkan meningkat dan menimbulkan kepuasan terhadap hasil kerja (Sutrisno, 2023). Dorongan untuk memberikan prestasi kerja optimal sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja yang dirasakan merupakan tujuan dari motivasi internal (Busro, 2022). Tujuan dari motivasi internal menurut pendapat (Sedarmayanti, 2021) antara lain meningkatkan kualitas pekerjaan, prestasi kerja dan rasa percaya diri dalam diri seseorang.

c. Indikator Motivasi Internal

Motivasi internal sebagai dorongan dari dalam diri pegawai menurut pendapat (Rivai, 2021) dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Prestasi, yaitu pemberian kesempatan bagi pegawai yang potensial. 2) Penghargaan, yaitu meliputi pemberian penghargaan bagi pegawai atas hasil kerja untuk mengembangkan diri. 3) Tanggung jawab, yaitu tugas pegawai agar memahami dengan benar peran dan wewenangnya. 4) Pengembangan diri, yaitu pemberian kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan.

Tingkat motivasi internal yang dimiliki seorang pegawai menurut pendapat (Luthans, 2021), dapat diukur menggunakan serangkaian

Protected by PDF Anti-Copy Free
indikator indikator, sebagai berikut. 1) Keberhasilan (*achievement*),
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
pegawai dengan tingkat motivasi intrinsik tinggi cenderung termotivasi
untuk berprestasi lebih tinggi. 2) Pengakuan (*recognition*), pengakuan
serta pujian dari pimpinan organisasi terhadap capaian kerja para
pegawai dapat memengaruhi tingkat motivasi. 3) Pekerjaan itu sendiri
(*work it self*), kemampuan pimpinan organisasi untuk membagi pekerjaan
kepada para pegawai berdasarkan kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki
pegawai, dapat memengaruhi tingkat motivasi intrinsik para pegawai. 4)
Tanggung jawab (*responsibility*), independensi dan otonomi yang
diberikan pimpinan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan
tanggungjawabnya berpengaruh terhadap motivasi internal. 5)
Pengembangan (*advancement*) merupakan salah satu faktor motivator
bagi pegawai. Kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan para pegawai
dapat memengaruhi tingkat motivasi dalam diri pegawai.

Indikator motivasi internal menurut pendapat (Sutrisno, 2023),
antara lain: Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil
yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan
tertentu selama waktu tertentu. Peluang bagi pegawai untuk memperoleh
peluang promosi dan kompensasi lebih tinggi yang disediakan organisasi
memengaruhi tingkat motivasi dalam diri pegawai. Pengembangan karier
adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristis, konseptual, dan
moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pengakuan orang lain,
pengakuan dari pimpinan maupun rekan kerja terhadap kinerja yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
dihasilkan pegawai, memiliki pengaruh terhadap tingkat motivasi intrinsik pegawai.

Indikator motivasi intrinsik menurut (Uno, 2020) dapat diklasifikasikan sebagai berikut: Hasrat dan keinginan berhasil, Dorongan dan kebutuhan, Harapan dan cita-cita.


Motivasi intrinsik berdasarkan pendapat (Abdi et al., 2024) dapat didorong oleh beberapa indikator, antara lain: 1) Minat adalah ketertarikan terhadap sesuatu dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. 2) Keinginan, pegawai yang memiliki hasrat untuk mencapai sesuatu yang lebih besar akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk mencapai tujuannya. Adanya keinginan untuk berhasil ini merupakan unsur kepribadian yang berasal di dalam diri para peserta didik. 3) *Ego-involment*, adalah cita-cita yang dimiliki pegawai. Dari segi kinerja, dorongan yang kuat muncul karena adanya target yang ingin dicapai. 4) Arah pencapaian karir pegawai merupakan dorongan yang berharga, dan memengaruhi tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai.

d. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai menurut pendapat (Rivai, 2021) dipengaruhi faktor-faktor, antara lain: 1) Kebutuhan, pegawai melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis. 2) Harapan, pegawai dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat

Protected by PDF Anti-Copy Free
dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan. 3) Minat adalah
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
suatu rasa suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang
menyuruh.



Faktor-faktor  mempengaruhi motivasi intrinsik seorang pegawai, menurut pendapat (Sedarmayanti, 2021), antara lain: 1) Keinginan yang dimiliki pegawai untuk mewujudkan aktualisasi pada dirinya. 2) Kemampuan pegawai untuk memperkuat motivasi ketika mengerjakan tugas dan tanggungjawab. 3) Kondisi internal pegawai baik secara fisik maupun psikologis. 4) Kondisi internal dan eksternal organisasi. 5) Semangat untuk melaksanakan pembelajaran.

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik, menurut pendapat (Menhard et al., 2022), antara lain: 1) Faktor kebutuhan, baik biologis maupun psikologis, dapat mendorong seseorang untuk beraktivitas. 2) Hasrat dan keinginan berhasil, hasrat untuk mencapai sesuatu dan keinginan untuk berhasil akan mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras dan menyelesaikan tugas dengan baik. 3) Prestasi atas pencapaian dan keberhasilan dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. 4) Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja dapat memberikan dorongan intrinsik untuk terus berprestasi. 5) Tanggungjawab terhadap peran dan wewenang dalam pekerjaan serta mengambil tanggung jawab atas tugas-tugas dapat meningkatkan motivasi intrinsik. 6) Pekerjaan itu sendiri seperti tantangan, keterlibatan, dan kepuasan, dapat menjadi sumber motivasi intrinsik.

Tingkat motivasi dalam diri pegawai menurut pendapat (Dwiyanti et al., 2021) dipengaruhi oleh faktor-faktor, antara lain: 1) Tujuan, kejelasan tujuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. 2) Tanggungjawab, tingkat pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik. 3) Pengembangan diri, kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. 4) Keterlibatan dan kepuasan, pekerjaan yang menantang dan memberikan kepuasan dapat meningkatkan motivasi intrinsik. 5) Otonomi adalah kemampuan untuk mengatur dan mengontrol pekerjaan sendiri dapat meningkatkan motivasi intrinsik. 6) Penguasaan, perasaan kompeten dan mampu dalam melakukan pekerjaan dapat memicu motivasi intrinsik.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Tahun Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wilda Ariestriani, Asniwati, Deddy Rahwandani, Rahim	2023	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan	a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. c. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh mediasi pada Lingkungan kerja dan kinerja pegawai. d. Motivasi kerja tidak

			Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sijunjung Rappang (Sijunjung, 2023)	memiliki pengaruh mediasi pada disiplin dan kinerja pegawai.
2	Darul Husna	2024	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulungagung (Husna, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. c. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Hepsi Abdillah, Habibatul Hidayat	2023	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung (Abdillah & Hidayat, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. b. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. c. Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja d. Motivasi secara positif dan signifikan memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. e. Motivasi secara positif dan signifikan memperkuat pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja. f. Motivasi secara positif dan tidak signifikan memperkuat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja.
4	Noviantoro,	2022	<i>The Influence of</i>	a. <i>Work Motivation has significant effect on employee</i>

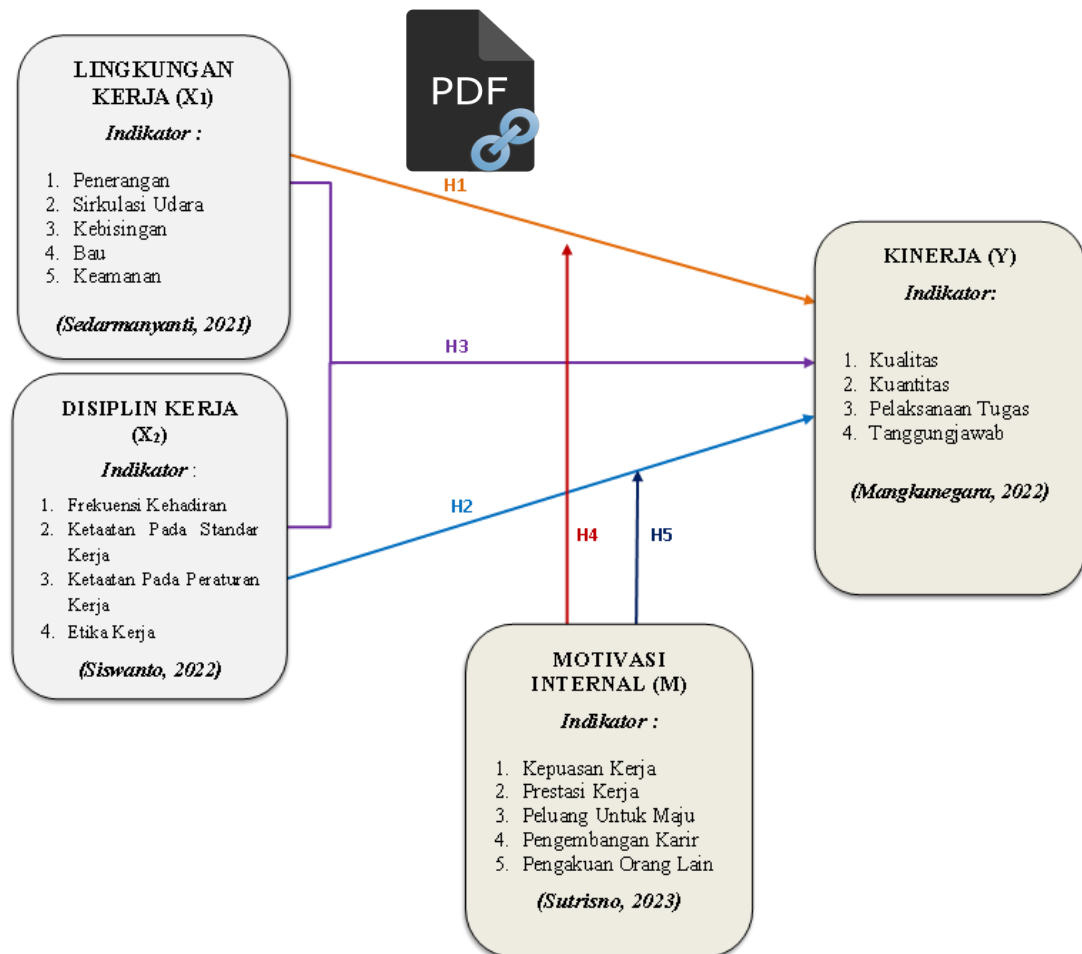
	Djatmiko, Marsa, Silvia, Sakarina, Sari		Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable (Noviantoro et al., 2022)	<p>performance.</p> <p>b. Work environment has significant effect on employee performance.</p> <p>c. Work discipline of service significantly strengthen of work motivation to employee performance.</p> <p>d. Work discipline of service significantly strengthen of work environment to employee performance.</p>
5	I Kadek Surya Putra Pratama, I Made Suniastha Putra Amerta, Ida Bagus Udayana	2023	The Role of The Work Discipline as Moderating Variable on the Relationships of Competency and Work Motivation on Employee Performance at The Regional Financial and Asset Management Agency Denpasar City (Pratama et al., 2023)	<p>e. Competence reveals a positive and also significant effect toward performance.</p> <p>f. Work motivation reveals a positive and also significant effect toward performance.</p> <p>g. Work discipline has significantly strengthen of competency to employee performance.</p> <p>a. Work discipline has significantly strengthen of work motivation to employee performance.</p>

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dalam bentuk parsial artinya pengujian antar variabel X_1 terhadap variabel Y, variabel X_2 terhadap variabel Y, M terhadap variabel Y dan simultan yang artinya pengujian ini dilakukan

secara bersama-sama antara variabel X_1 , X_2 dan M terhadap variabel Y serta disajikan melalui gambar, di bawah ini:

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau Dengan Motivasi Internal Sebagai Variabel Moderasi

C. Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?

Protected by PDF Anti-Copy Free

3. Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kota Lubuklinggau?



4. Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau melalui motivasi internal sebagai variabel moderasi?

5. Diduga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau melalui motivasi internal sebagai variabel moderasi?



A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diujikan. Selain itu, desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (variabel yang memengaruhi), variabel dependen (dipengaruhi) dan variabel moderasi. Dalam penelitian ini variabel bebas pertama (X_1) adalah lingkungan kerja dan variabel bebas kedua (X_2) adalah disiplin kerja. Motivasi internal dijadikan sebagai variabel moderasi (M), dan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai (Rimbano et al., 2022).

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kausal yang bertujuan untuk menguji tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta pengaruh variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui uji regresi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS Ver.28.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2021). Penetapan variabel penelitian adalah

a. Variabel Bebas (*independent variable*), yakni variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Lingkungan kerja (X_1)
- 2) Disiplin kerja (X_2)

b. Variabel Moderasi (*moderating variable*), yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi kuat lemahnya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel penela/ antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Motivasi internal (M) dijadikan sebagai variabel moderasi.

c. Variabel Terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel X merupakan variabel bebas yang memengaruhi Y, sedangkan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikat terhadap variabel X.

2. Definsi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Suhardi (2023), merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel akan diukur dalam sebuah penelitian. Tujuannya adalah untuk menunjukkan cara pengukuran atau

pengoperasian dan suatu konsep, sehingga konsep tersebut dapat diteliti atau diukur secara empiris

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi <i>(Mangkunegara, 2022)</i>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggungjawab <i>(Mangkunegara, 2022)</i>	<i>Likert</i>
2	Lingkungan Kerja (X₁)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja. <i>(Sedarmayanti, 2021)</i>	1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Bau 5. Keamanan <i>(Sedarmayanti, 2021)</i>	<i>Likert</i>
3	Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang tercermin dalam perbuatan dan etika saat melakukan pekerjaan. <i>(Siswanto, 2022)</i>	1. Frekuensi Kehadiran 2. Ketaatan Pada Standar Kerja 3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 4. Etika Kerja <i>(Siswanto, 2022)</i>	<i>Likert</i>
4	Motivasi Internal (M)	Motivasi internal adalah dorongan dari dalam diri yang memengaruhi tindakan untuk mencapai tujuan <i>(Rivai, 2021)</i>	1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggungjawab 4. Pengembangan Diri <i>(Rivai, 2021)</i>	<i>Likert</i>

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Populasi juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulan (Suriani et al., 2023).

Dengan demikian, populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu sendiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 57 orang.

2. Sampel

Sampel menurut pendapat (Sugiyono, 2021) adalah bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2021). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, 10 orang pegawai dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(BPKSDM) Kota Lubuklinggau dan Kantor Inspektorat, dengan rincian sebagai berikut:



Tabel 3.2
Data Responden Penelitian

No	Organisasi	Jabatan	Jumlah
1	BPKAD	Kepala Badan	1
		Sekretaris	1
		Kepala Bidang	4
		Kepala Sub Bidang	8
		Pegawai ASN	31
		Pegawai Non ASN	12
2	BPKSDM	Kepala Badan	1
		Sekretaris	1
		Kepala Bidang	3
3	Inspektorat	Inspektur	1
		Sekretaris	1
		Inspektur Pembantu (Irban)	3
		Total	67

D. Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini terdiri dari data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*).

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2021). Jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan, merupakan sumber data primer dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dalam penelitian (Sugiyono, 2021). Data sekunder dalam penelitian ini berupa data yang terkait dengan variabel penelitian seperti: rekap absen, visi misi organisasi, laporan hasil kerja periodik, dan data penunjang lainnya yang relevan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Apabila wawancara dan kuesioner memiliki korelasi dengan manusia, maka observasi tidak terbatas pada manusia saja, namun juga termasuk obyek-obyek lainnya.

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia pada kondisi tertentu, untuk memperoleh informasi mengenai fenomena yang diharapkan (Christensen, 2020). Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan yang dikerjakan. Observasi juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian (Creswell, 2020).

2. Kuesioner (Angket)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikannya kepada peneliti (Creswell, 2020). Pendapat lainnya mendefinisikan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan (Christensen, 2020). Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dengan kata lain, peneliti dapat melakukan pengukuran berbagai karakteristik menggunakan kuesioner.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang berasal dari buku referensi ilmiah dan literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena tersebut didefinisikan sebagai variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data dari kuesioner kemudian dilakukan perangkaian agar menjadi data numerik dengan menggunakan skala *Likert* agar dapat dianalisa hubungan antar variabel.

1. Skala *Likert*

Dasar teori skala *Likert* diturunkan dari teori pengujian klasik (*classical test theory*) yang membedakan antara (*true score*) dan nilai yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diamati (*observed score*). Nilai asli (*true score*) adalah nilai teoritis setiap subyek pada variabel yang hendak diukur. Sementara nilai yang diamati (*observed score*) nilai sesungguhnya yang diperoleh dari proses pengukuran. Diasumsikan setiap subyek memiliki nilai asli (*true score*) pada variabel yang ingin kita ukur. Nilai asli (*true score*) tidak dapat dilihat secara langsung tetapi dapat disimpulkan dari nilai yang diamati (*observed score*). Menurut teori pengujian klasik (*classical test theory*), setiap nilai yang diamati (*observed score*) terdiri dari dua komponen yaitu nilai asli (*true score*) dan *random error* (kesalahan acak)

Skala *Likert* menyatakan bahwa setiap item pernyataan didesain sebagai sifat-sifat yang diamati (*observed traits*) yang dikehendaki. Setiap item pernyataan adalah mengukur nilai asli (*true score*). Jika dihitung nilai rata-rata (atau penjumlahan) dari setiap item pernyataan maka kesalahan pengukuran diasumsikan mendekati nol sehingga hasil estimasi menjadi nilai asli (*true score*). Semakin besar kesalahan pengukuran maka semakin buruk nilai kepercayaan (*reliability*). Oleh karena itu, salah satu cara meningkatkan *reliability* adalah menambah jumlah item pernyataan. (Ghozali, 2021). Tabel di bawah ini mendeskripsikan nilai untuk nilai yang diamati (*observed score*) berdasarkan skala *Likert*.

Tabel 3.3
Skoring Skala *Likert*

No.	Alternatif Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4

Tabel di bawah ini menunjukkan jumlah pernyataan untuk masing-masing sifat-sifat yang diukur (*observed traits*) pada pada tiap variabel penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.4
 Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggungjawab (Mangkunegara, 2022)	3 3 3 3
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Bau 5. Keamanan (Sedarmanyanti, 2021)	3 3 3 3 3
3	Disiplin Kerja (X ₂)	1. Frekuensi Kehadiran 2. Ketaatan Pada Standar Kerja 3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 4. Etika Kerja (Siswanto, 2022)	3 3 3 3
4	Motivasi Internal (M)	1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggungjawab 4. Pengembangan Diri (Rivai, 2021)	3 3 3 3

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas



Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Arikunto, 2020). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut.

Korelasi *Bivariate Pearson* adalah salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji validitas data dengan program SPSS Ver.28. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2020)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi

X : Nilai variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi internal)

Y : Nilai variabel terikat (kinerja pegawai)

n : Banyaknya subjek

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).

2) Jika nilai r tabel maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).



2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk (Arikunto, 2020). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2020)

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varian butir


σ_t^2 = Varian total

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji kenormalan data dan populasi. Tujuan dilakukannya uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil

dari populasi normal. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Normalitas data dapat dicari menggunakan persamaan berikut:


$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

(Sugiyono, 2021)

Di mana:

χ^2 = Nilai χ^2

O_i = Nilai Observasi

E_i = Nilai luasan interval kelas berdasarkan tabel normal

Dasar penilaian tingkat normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dianggap memiliki distribusi tidak normal.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dianggap memiliki distribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan linear antara variabel independen (X) atau *predictor* dengan variabel dependen (Y) atau *kriterium*. Uji linearitas merupakan syarat atau asumsi yang harus terpenuhi sebelum melakukan uji regresi linear.

Dasar pengambilan keputusan uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara sebagai berikut:

- Membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan nilai *margin error* 0,05

Protected by PDF Anti-Copy Free
1) Jika nilai *Deviation from Linearity* Sig. $\geq 0,05$, maka ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.



2) Jika nilai *Deviation from Linearity* Sig. $< 0,05$, maka tidak ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tidak ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2021). Fungsi uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya gejala hubungan kuat antar variabel independen, juga berfungsi untuk meningkatkan stabilitas model, menilai variabel, dan mengoptimalkan interpretasi model regresi (Hasanah et al., 2022).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar penentuan ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi menurut (Hasanah et al., 2022), menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF) sebagai berikut:

a. Jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) > 10 dan nilai *Tolerance* < 0.1 maka terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

- b. Jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2020b). Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2020b).

I. Teknik Analisis Data

Pengumpulan data primer (*primary data*) dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial (Awaludin et al., 2023). Data pada skala Likert dapat bersifat data ordinal maupun data interval (Simamora, 2022). Pernyataan dalam kuesioner penelitian yang mengacu pada indikator penelitian, telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai

variabel penelitian. Jawaban setiap item pernyataan pada instrumen yang menggunakan skala *Likert*, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, atau berbentuk ordinal, yang dideskripsikan melalui tabel di bawah ini:



Tabel 3.5

Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No.	Rentang Skor	Penasiran
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Jumlah pernyataan yang akan digunakan pada kuesioner berbeda-beda. Hal ini menjadi jumlah pernyataan pada kuesioner sama dengan jumlah pernyataan indikatornya. Walaupun jumlah indikatornya berbeda penelitian ini menggunakan sistem rata-rata yang dapat menyamakan jumlah hasil kuesioner untuk dilakukan uji regresi.

1. Analisis Deskriptif

Analisa data yang dilakukan berupa analisis deskriptif dalam frekuensi berbentuk persentase (%) sehingga data menjadi mudah diinterpretasikan. Proses pengolahan dan analisa data menggunakan aplikasi program SPSS Ver. 28. Hasil analisis deskriptif menggambar frekuensi respon responden terhadap pernyataan yang diajukan dari kuesioner penelitian yang telah disusun. Frekuensi jawaban responden tersebut menggambarkan signifikansi jawaban responden terhadap suatu pernyataan

sehingga dapat digeneralisasi berdasarkan respon responden terhadap pernyataan (Sugiyono, 2021).

2. Metode *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui hubungan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan motivasi internal variabel sebagai variabel moderasi. *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Pengujian ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh individual dari variabel-variabel bebas dalam model terhadap variabel dependennya. Dengan melakukan pengujian ini nilai-nilai statistik setiap variabel bebas. (Ghozali, 2020b).

Salah satu cara untuk menguji regresi dengan variabel moderating yaitu dengan menggunakan uji interaksi. Uji interaksi *Moderated Regression Analysis* (MRA) yaitu aplikasi dari regresi linear berganda di mana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua/ lebih variabel independen). *Moderated Regression Analysis* menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderasi. Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderasi.

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan analisis khusus regresi berganda linier di mana persamaan regresinya mengandung unsur

interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Pada penelitian ini, interaksi yang terjadi adalah perkalian antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan motivasi internal. Pengolahan analisis regresi moderasi dilakukan dengan membandingkan persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderasi, menggunakan persamaan sebagai berikut:

Moderasi 1

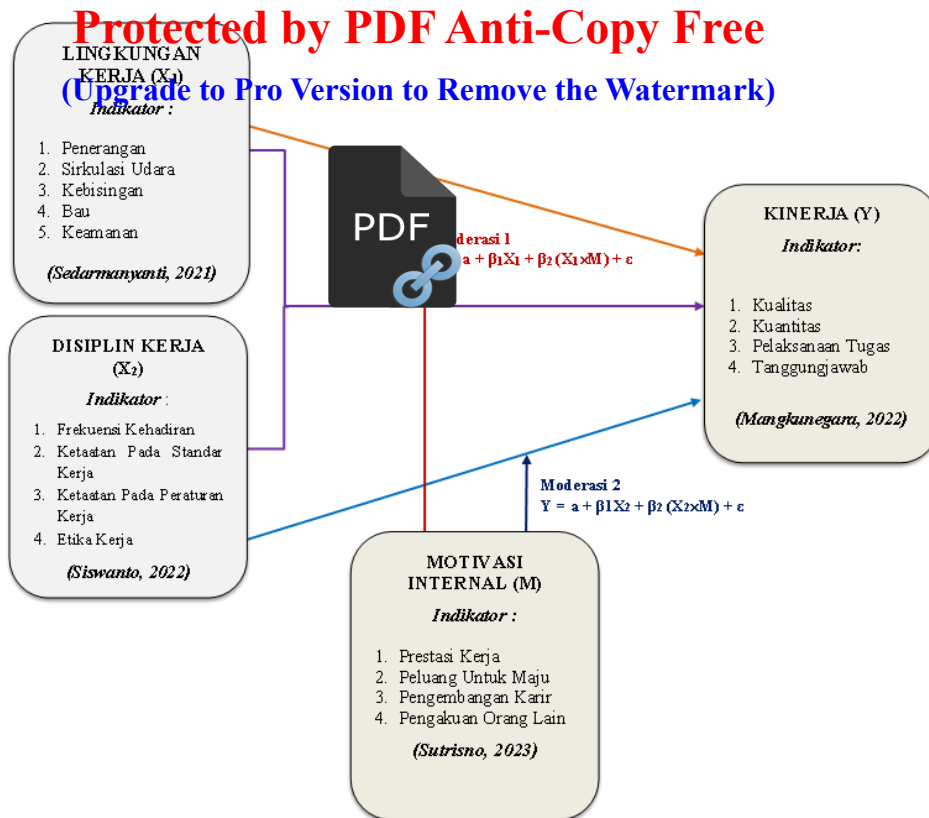
$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 (X_1 \times M) + \varepsilon$$

Moderasi 2

$$Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 (X_2 \times M) + \varepsilon$$

(Ghozali, 2020b)

Persamaan moderasi tersebut di atas, apabila digambarkan melalui kerangka hubungan moderasi antar variabel, dapat dilihat melalui gambar di bawah ini:



Gambar 3.1
Kerangka Uji Moderasi

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 28 for Windows melalui pengolahan data yang didapat dari kuesioner dengan metode Persamaan Umum Regresi Linear sederhana bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi internal terhadap kinerja pegawai, maka persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2021})$$

Di mana:

Y = Kinerja pegawai

X = Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi internal
a = Konstanta
b = Koefisien regresi

4. Koefisien Korelasi



Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi internal terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson (*Pearson Correlations Test*) mengukur kekuatan dan arah hubungan linier antara dua variabel. Adapun rumus koefisien korelasi adalah:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum x_i y) - (\sum x_i)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2021)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Responden

x_i = Variabel bebas dan variabel moderasi

(lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi internal)

y = Kinerja pegawai

Dasar penilaian uji korelasi Pearson adalah sebagai berikut:

- Rentang nilai koefisien korelasi berkisar antara -1, 0 dan 1.
- Nilai koefisien korelasi yang mendekati nilai 1 atau -1 maka hubungan makin erat, sedangkan jika semakin mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.
- Nilai koefisien korelasi -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna.

5. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji pengaruh signifikansi parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis adanya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan rumus, sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2021)

Keterangan:

t = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah responden

Menurut (Sugiyono, 2021) pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama dengan menggunakan analisis variabel (Uji t) melalui prosedur sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

H_0 = Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

H_a = Terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

b. Disiplin Kerja

Ho = Tidak terdapat adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lubuklinggau.

Ha = Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2021) digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor-faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan yang digunakan untuk menganalisa regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3M$$

(Sugiyono, 2021)

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta regresi

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Disiplin kerja

M = Motivasi internal

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

Protected by PDF Anti-Copy Free

$b_3 =$ koefisien regresi untuk M

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menurut (Ghozali, 2020b) menyatakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Koefisien determinasi dikatakan memiliki pengaruh jika angka koefisien determinasi dari variabel terikat terhadap variabel bebas bernilai lebih besar dari 15%. Jika nilai koefisien di bawah 15% maka, dianggap variabel bebas tidak memiliki pengaruh besar terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diperoleh melalui rumus, sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum M y}{\sum y^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

b_1 = Koefisien korelasi lingkungan kerja

b_2 = Koefisien korelasi disiplin kerja

b_3 = Koefisien korelasi motivasi internal

x_1 = Lingkungan kerja

x_2 = Disiplin kerja

M = Motivasi internal


y = Kinerja pegawai

8. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Perhitungan nilai Uji F diperoleh dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Menurut (Sugiyono, 2021)

Protected by PDF Anti-Copy Free
untuk menguji koefisien secara bersama-sama ke arah regresi digunakan uji

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
F menggunakan rumus sebagai berikut :


$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2021)

Keterangan:

F = F hitung

R^2 = Koefisien Determinasi

m = pembilang

N = jumlah sampel

a. Merumuskan Hipotesis :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja maka hipotesis diterima. Jika Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ hipotesis ditolak.

b. Menentukan F hitung

Dari hasil *output* dengan menggunakan Program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka diperoleh nilai F_{hitung} .

c. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat ditentukan dari tabel statistik dengan df^2 (n-k-1)

(n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen)

d. Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima

e. Menentukan Kesimpulan

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin

2) Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan berarti H_0 ditolak dan H_a yang artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Tarif signifikan α 0,05 (5%).

J. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, selama 6 (enam) bulan dimulai pada bulan Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025. Daftar kegiatan selama penelitian disajikan melalui tabel di bawah ini:

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dengan total jumlah responden sebanyak 50 orang pegawai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam periode waktu 6 (enam) bulan terhitung mulai Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Label 3.6
 Daftar Kegiatan Penelitian
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Bulan)					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
1.	Pengajuan Judul						
2.	Penyusunan Proposal						
3.	Pengajuan Proposal						
4.	Perbaikan Proposal						
5.	Seminar Proposal						
6.	Pengumpulan Data						
7.	Pengolahan Data						
8.	Perbaikan Tesis						
9.	Ujian Tesis						

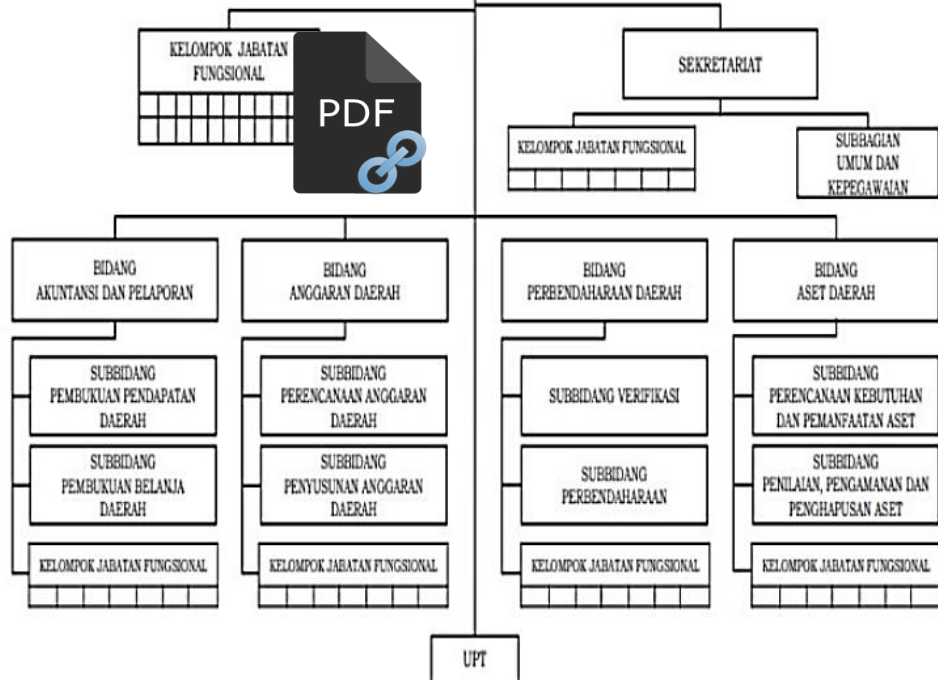


A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dibentuk berdasarkan (Peraturan Daerah (PERDA) Kota Lubuklinggau Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau, 2021). Sedangkan kedudukan, tugas pokok dan fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau ditetapkan berdasarkan (Peraturan Walikota (Perwali) Kota Lubuklinggau Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Daerah Kota Lubuk Linggau, 2022).

Kedudukan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau yaitu sebagai perangkat daerah yang melaksanakan unsur penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memiliki tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah dibidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dan/atau Pemerintah Provinsi. Bentuk dan struktur organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dapat dilihat melalui gambar di bawah ini:



Gambar. 4.1
Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
Kota Lubuklinggu

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam suatu penelitian. Dengan instrumen yang valid dan reliabel dalam proses pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Peneliti melakukan uji validitas sebanyak 67 responden, di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Perhitungan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana suatu butir pernyataan dianggap valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam suatu penelitian. Instrumen yang valid dan reliabel dalam proses pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Peneliti melakukan uji validitas sebanyak 67 responden, di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Perhitungan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana suatu butir pernyataan dianggap valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja	R_{hitung}	R_{tabel} N=67	Keterangan
1	Intensitas cahaya di area ruang kerja pegawai sudah memadai	0,407	0,240	Valid
2	Penerangan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi kerja	0,519	0,240	Valid
3	Pencahayaannya yang cukup di ruang kerja membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0,513	0,240	Valid
4	Ruang kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik	0,687	0,240	Valid
5	Udara dalam ruangan kerja terasa segar dan tidak pengap	0,520	0,240	Valid
6	Kondisi udara di ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi atau produktivitas saya	0,721	0,240	Valid
7	Tingkat kebisingan di ruang kerja pegawai masih dalam batas yang wajar	0,550	0,240	Valid
8	Pemasangan dinding partisi di ruang kerja dapat menurunkan tingkat kebisingan	0,679	0,240	Valid
9	Kebisingan yang tinggi dapat mengurangi konsentrasi kerja pegawai	0,663	0,240	Valid
10	Ruangan yang beraroma segar dapat meningkatkan kinerja para pegawai	0,615	0,240	Valid
11	Terdapat pengharum ruangan di ruang kerja yang dapat meminimalisir bau	0,711	0,240	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	yang menyengaja			
12	Area ruang kerja pegawai tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0,484	0,240	Valid
13	Barang pribadi milik pegawai terjamin keamanannya di area ruang kerja	0,449	0,240	Valid
14	Pemasangan kamera CCTV bertujuan untuk meningkatkan keamanan area ruang kerja pegawai	0,685	0,240	Valid
15	Penempatan meja resepsionis di pintu masuk kantor dapat meningkatkan keamanan.	0,609	0,240	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dilihat dari indeks korelasinya, semua item indikator tersebut berada di atas nilai $r_{tabel} = 0,240$. Dengan demikian semua pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dinyatakan valid secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga layak digunakan.

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	15

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,862. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel lingkungan kerja reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja	R_{hitung}	R_{tabel} N=67	Keterangan
1	Pegawai datang ke kantor tepat waktu	0,678	0,240	Valid
2	Pegawai wajib berada di ruang kerja	0,432	0,240	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	selama jam kerja			
3	Pegawai yang akan melakukan kunjungan kerja/ dinas luar wajib mengajukan izin kepada pimpinan	0,586	0,240	Valid
4	Dalam proses pelaksanaan tugas pegawai mengacu standar operasional prosedur organisasi	0,432	0,240	Valid
5	Tugas yang diberikan pimpinan dikerjakan sesuai standar yang berlaku	0,362	0,240	Valid
6	Pengabaian terhadap prosedur kerja merupakan bentuk pelanggaran terhadap standar kerja	0,615	0,240	Valid
7	Saya menggunakan seragam kerja sesuai peraturan yang berlaku	0,475	0,240	Valid
8	Pegawai memahami dan taat pada peraturan kerja	0,326	0,240	Valid
9	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan kerja yang ditetapkan organisasi	0,378	0,240	Valid
10	Pegawai bersikap saling menghargai terhadap rekan kerja	0,373	0,240	Valid
11	Saya menolak pemberian pihak luar yang memiliki kepentingan tertentu terhadap hasil kerja	0,528	0,240	Valid
12	Saya menerima penugasan yang diberikan pimpinan dengan antusias	0,636	0,240	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dilihat dari indeks korelasinya, semua item indikator tersebut berada di atas nilai $r_{tabel} = 0,240$. Dengan demikian, semua pernyataan mengenai variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga layak digunakan.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	12

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel

disiplin kerja, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,707. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2011). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel disiplin kerja reliabel.



Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Internal

No.	Pernyataan Variabel Motivasi Internal	R_{hitung}	R_{tabel} N=67	Keterangan
1	Organisasi memberikan peluang yang setara bagi pegawai untuk berprestasi	0,634	0,240	Valid
2	Saya bekerja giat untuk mencapai prestasi terbaik	0,519	0,240	Valid
3	Penyelesaian tugas sebelum tenggat waktu adalah bentuk prestasi kerja	0,373	0,240	Valid
4	Organisasi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	0,602	0,240	Valid
5	Penghargaan yang diterima pegawai tidak selalu berbentuk finansial	0,591	0,240	Valid
6	Penghargaan yang diberikan organisasi berpengaruh terhadap tingkat motivasi pegawai	0,464	0,240	Valid
7	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab	0,527	0,240	Valid
8	Pegawai mampu mempertanggungjawabkan kinerja yang dihasilkan	0,613	0,240	Valid
9	Pegawai memahami fungsi dan perannya dalam organisasi	0,703	0,240	Valid
10	Organisasi memfasilitasi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	0,512	0,240	Valid
11	Diklat yang diikuti pegawai bertujuan untuk mengembangkan diri	0,411	0,240	Valid
12	Mengerjakan tugas melebihi tanggungjawab akan mempercepat proses pengembangan diri	0,416	0,240	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji validitas untuk variabel motivasi internal, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dilihat dari indeks korelasinya, semua item indikator tersebut

berada di atas nilai $r_{tabel} = 0,240$. Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel motivasi internal yang dinyatakan valid $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan layak digunakan.



Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	12

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel motivasi internal, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,758 dan nilai tersebut berada di atas level r_{tabel} yang bernilai 0,240. Dengan demikian, dapat dikatakan variabel motivasi internal reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai	R_{hitung}	R_{tabel} N=67	Keterangan
1	Banyaknya revisi atas laporan periodik yang disampaikan merupakan indikasi kurangnya kualitas kinerja pegawai	0,643	0,240	Valid
2	Penyelesaian tugas menjelang tenggat waktu akan berdampak pada buruknya kualitas kerja yang dihasilkan	0,347	0,240	Valid
3	Kualitas kinerja dapat dilihat dari berapa baik seorang pegawai mengikuti standar operasional prosedur	0,515	0,240	Valid
4	Realisasi rencana kerja yang tidak mencapai target merupakan indikasi kurangnya kuantitas kerja	0,494	0,240	Valid
5	Kuantitas kerja pegawai dapat dilihat dari berapa banyak laporan penugasan yang disampaikan	0,631	0,240	Valid
6	Penilaian periodik kinerja pegawai merupakan indikator utama kuantitas kinerja pegawai	0,623	0,240	Valid
7	Baik buruknya pelaksanaan tugas dapat dilihat dari tingkat kepatuhan	0,496	0,240	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	pegawai pada peraturan yang berlaku			
8	Pengabaian prosedur kerja merupakan indikator buruknya proses pelaksanaan tugas	0,381	0,240	Valid
9	Dalam pelaksanaan tugas hanya berpedoman pada standar nasional prosedur yang telah ditetapkan	0,572	0,240	Valid
10	Tanggungjawab pegawai dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas secara baik dan tepat waktu	0,636	0,240	Valid
11	Tidak melanggar peraturan organisasi merupakan ciri pegawai yang bertanggungjawab	0,343	0,240	Valid
12	Saya bertanggungjawab penuh kepada atasan terhadap hasil dari penugasan yang diberikan	0,393	0,240	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dilihat dari indeks korelasinya, semua item indikator tersebut berada di atas nilai $r_{tabel} = 0,240$. Dengan demikian, semua pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid keseluruhannya, di mana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga layak digunakan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	12

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel kinerja pegawai, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,730. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, dapat dikatakan

4. Data Deskriptif



a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini diambil dari pegawai pengurus barang di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Lubuklinggau. Jawaban yang diberikan dipengaruhi oleh perspektif, wawasan dan pemahaman responden terhadap pernyataan yang dinyatakan dalam kuesioner. Perspektif seorang pegawai sangat erat kaitannya dengan karakteristik tiap individu. Data karakteristik responden yang diambil dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin dan latar belakang pendidikan responden. Adapun rincian karakteristik responden untuk tiap individu tergambar sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin Responden

Gambaran deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	45	67.2	67.2	67.2
	Wanita	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari tabel di atas, diketahui bahwa, responden yang menjawab kuesioner lebih banyak pegawai berjenis kelamin pria, 45 orang pegawai atau sebesar 67,2% sedangkan responden wanita sebanyak 22

2) Usia Responden



Gambaran mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 – 25 Tahun	15	22.4	22.4	22.4
26 – 40 Tahun	26	38.8	38.8	61.2
> 40 Tahun	26	38.8	38.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari tabel di atas, diketahui jika mayoritas pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau memiliki rentang usia antar 26 – 40 tahun.

3) Masa Kerja Responden

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat di tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Frekuensi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 – 5 Tahun	6	8.9	8.9	8.9
6 – 10 Tahun	1	1.5	1.5	10.4
11 – 15 Tahun	41	61.2	61.2	71.6
Lebih dari 15 Tahun	19	28.4	28.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui jika mayoritas pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota

Lubuklinggau memiliki masa kerja 10 – 15 tahun.

4) Latar Belakang Pendidikan Responden

Gambaran responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat di tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Frekuensi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	11.9	11.9	11.9
Diploma	2	2.9	2.9	14.8
S1	39	58.3	58.2	73.1
S2	18	26.9	26.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa, mayoritas pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah berlatar belakang pendidikan Magister sebanyak 18 orang (26,9%), Sarjana sebanyak 39 orang (58,2%), Diploma sebanyak 2 orang (2,9%), dan SMA 8 orang (11,9%).

5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan menginterpretasikan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan mendeskripsikan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi internal, dan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Analisis ini dilakukan berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang terdiri dari 67 orang responden.

Jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Untuk masing-masing jawaban responden skor berdasarkan *skala Likert* berikut ini:

- a. STS : Sangat Tidak Setuju Skor = 1
- b. TS : Tidak Setuju Skor = 2
- c. KS : Kurang Setuju Skor = 3
- d. S : Setuju Skor = 4
- e. SS : Sangat Setuju Skor = 5

Adapun tafsiran mengenai jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan menurut pendapat (Sugiyono, 2021), dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.13
Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No.	Rentang Skor	Penafsiran
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

6. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 15 butir pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden, dapat dilihat dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dengan menggunakan program SPSS Ver. 28, melalui tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 4.14

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (N=67)

No.	Indikator	Butir Pernyataan	Jawaban Responden					Jml
			STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	
1	Penerangan	Intensitas cahaya di area ruang kerja pegawai sudah memadai	0 (0)	0 (0)	50 (74,6)	17 (25,4)	0 (0)	67 (100)
2		Penerangan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi kerja	0 (0)	0 (0)	42 (62,7)	25 (37,3)	0 (0)	67 (100)
3		Pencahayaannya yang cukup di ruang kerja membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0 (0)	2 (3)	45 (67,2)	20 (29,9)	0 (0)	67 (100)
4	Sirkulasi Udara	Ruang kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik	0 (0)	9 (13,4)	27 (40,3)	31 (46,3)	5 (10)	67 (100)
5		Udara dalam ruangan kerja terasa segar dan tidak pengap	0 (0)	16 (23,9)	36 (53,7)	15 (22,4)	0 (0)	67 (100)
6		Kondisi udara di ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi atau produktivitas saya	1 (1,5)	7 (10,4)	44 (65,7)	15 (22,4)	0 (0)	67 (100)
7	Kebisingan	Tingkat kebisingan di ruang kerja pegawai masih dalam batas yang wajar	0 (0)	10 (14,9)	46 (68,7)	11 (16,4)	0 (0)	67 (100)
8		Pemasangan dinding partisi di ruang kerja dapat menurunkan tingkat kebisingan	0 (0)	7 (10,4)	44 (65,7)	16 (23,9)	0 (0)	67 (100)
9		Kebisingan yang tinggi dapat mengurangi konsentrasi kerja pegawai	1 (1,5)	18 (26,9)	35 (52,2)	13 (19,4)	0 (0)	67 (100)
10	Bau	Ruangan yang	0	2	43	22	0	67

		keamanan segar dapat meningkatkan kinerja para pegawai	(0)	(3)	(64,2)	(32,8)	(0)	(100)
11		Terdapat p...um ruangan di ru... yang meminimalisir... yang menyengat	0 (0)	0 (0)	38 (56,7)	29 (43,3)	0 (0)	67 (100)
12		Area ruang kerja pegawai tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0 (0)	2 (3)	44 (65,7)	21 (31,3)	0 (0)	67 (100)
13	Keamanan	Barang pribadi milik pegawai terjamin keamanannya di area ruang kerja	2 (3)	12 (17,9)	38 (56,7)	15 (22,4)	0 (0)	67 (100)
14		Pemasangan kamera CCTV bertujuan untuk meningkatkan keamanan di area ruang kerja pegawai	0 (0)	4 (6)	48 (71,6)	15 (22,4)	0 (0)	67 (100)
15		Penempatan meja resepsionis di pintu masuk kantor dapat meningkatkan keamanan.	1 (1,5)	2 (3)	37 (55,2)	27 (40,3)	0 (0)	67 (100)
Total			5	91	612	292	5	1005

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian untuk variabel lingkungan kerja, maka disusun deskripsi dan nilai rerata (*mean*) untuk tiap pernyataan, dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No.	Butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja	Rata-Rata
1	Intensitas cahaya di area ruang kerja pegawai sudah memadai	3,25
2	Penerangan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi kerja	3,37
3	Pencahayaan yang cukup di ruang kerja membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	3,27
4	Ruang kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik	3,33
5	Udara dalam ruangan kerja terasa segar dan tidak pengap	2,99

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6	Kondisi udara di ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi atau produktivitas saya	3,09
7	Tingkat kebisingan di ruang kerja pegawai masih dalam batas yang wajar	3,01
8	Pemasangan dinding di ruang kerja dapat menurunkan tingkat kebisingan	3,13
9	Kebisingan yang timbul mengurangi konsentrasi kerja pegawai	2,90
10	Ruangan yang beraroma segar dapat meningkatkan kinerja para pegawai	3,30
11	Terdapat pengharum ruangan di ruang kerja yang dapat meminimalisir bau yang menyengat	3,43
12	Area ruang kerja pegawai tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	3,28
13	Barang pribadi milik pegawai terjamin keamanannya di area ruang kerja	2,99
14	Pemasangan kamera CCTV bertujuan untuk meningkatkan keamanan di area ruang kerja pegawai	3,16
15	Penempatan meja resepsionis di pintu masuk kantor dapat meningkatkan keamanan.	3,34
R e r a t a		3,19

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang lingkungan kerja sebesar 3,19 termasuk dalam kategori kurang setuju. Artinya responden tidak seluruhnya setuju dengan pernyataan terkait indikator pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.16

Deskripsi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	No. Item	N	Minimum	Maksimum	Mean	
Penerangan	1	67	3	4	3,25	3,30
	2	67	3	4	3,37	
	3	67	2	4	3,27	
Sirkulasi Udara	4	67	2	4	3,33	3,13
	5	67	2	4	2,99	
	6	67	1	4	3,09	
Kebisingan	7	67	2	4	3,01	3,01
	8	67	2	4	3,13	
	9	67	1	4	2,90	

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Bau	10	67	2	4	3,30	3,34
	11	67	3	4	3,43	
	12	67	2	4	3,28	
Keamanan	13		1	4	2,99	3,16
	14		2	4	3,16	
	15		1	4	3,34	
Nilai Rerata Indikator						3,19

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator penerangan variabel lingkungan kerja menunjukkan jika, intensitas cahaya di area ruang kerja pegawai masih kurang memadai. Intensitas minimum cahaya untuk ruang kerja berkisar antara 150 -300 lux/m². Kurangnya intensitas cahaya dapat memicu kelelahan fisik yang memengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil perhitungan nilai rerata (*mean*) indikator sirkulasi udara variabel lingkungan kerja menunjukkan jika, jumlah unit pendingin udara di ruang kerja pegawai masih kurang optimal, sehingga suhu ruang kerja pegawai tidak nyaman untuk bekerja.

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator kebisingan variabel lingkungan kerja menunjukkan jika, tingkat kebisingan di ruang kerja pegawai masih relatif tinggi dan mengganggu konsentrasi kerja.

Dari hasil perhitungan nilai rerata indikator bau variabel lingkungan kerja, diketahui jika aroma ruang kerja pegawai masih kurang segar. Kurangnya pengharum udara yang tersedia, memengaruhi kesegaran udara di area ruang kerja pegawai. Udara yang segar dan bebas dari aroma menyengat yang dapat mengganggu konsentrasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator keamanan

variabel lingkungan kerja menunjukkan jika, keamanan barang pribadi milik pegawai di area ruang kerja masih kurang terjamin. Ruang kerja yang tidak dilengkapi kode akses di masuk, berdampak pada bebasnya sirkulasi orang di luar organisasi B. Pengelola Keuangan dan Aset Daerah masuk ke area ruang kerja, di mana pegawai meletakkan barang pribadinya.

7. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan terhadap variabel disiplin kerja yang terdiri dari 12 butir pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden, dapat dilihat dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Adapun tafsiran mengenai jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan menurut pendapat (Sugiyono, 2021), dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.17
Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No.	Rentang Skor	Penasiran
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Tabel di bawah ini menggambarkan sebaran frekuensi jawaban responden yang berjumlah 67 orang pegawai, sebagai berikut:

Tabel 4.18
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (N=67)

No.	Indikator	Butir Pernyataan	Jawaban Responden	Jml
-----	-----------	------------------	-------------------	-----

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

			SIS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	
1	Frekuensi Kehadiran	Saya datang ke kantor tepat waktu	1 (1,5)	8 (11,9)	26 (38,8)	32 (47,8)	0 (0)	67 (100)
2		Saya wajib beres ruang kerja jam kerja	2 (3)	14 (20,9)	21 (31,3)	30 (44,8)	0 (0)	67 (100)
3		Saat akan melakukan kunjungan kerja/dinas luar, saya mengajukan izin kepada pimpinan	1 (1,5)	6 (9)	38 (56,7)	21 (31,3)	1 (1,5)	67 (100)
4	Ketaatan Pada Standar Kerja	Dalam proses pelaksanaan tugas pegawai mengacu pada standar operasional prosedur organisasi	0 (0)	5 (7,5)	35 (52,2)	26 (38,3)	1 (1,5)	67 (100)
5		Tugas yang diberikan pimpinan dikerjakan sesuai standar yang berlaku	1 (1,5)	8 (11,9)	44 (65,7)	14 (20,9)	0 (0)	67 (100)
6		Pengabaian terhadap prosedur kerja merupakan bentuk pelanggaran terhadap standar kerja	1 (1,5)	14 (20,9)	33 (49,3)	19 (28,4)	0 (0)	67 (100)
7	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Saya menggunakan seragam kerja sesuai peraturan yang berlaku	0 (0)	5 (7,5)	37 (55,2)	23 (34,3)	2 (3)	67 (100)
8		Saya memahami dan taat pada peraturan kerja	0 (0)	2 (3)	38 (56,7)	26 (38,8)	1 (1,5)	67 (100)
9		Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan kerja yang ditetapkan organisasi	1 (1,5)	8 (11,9)	38 (56,7)	20 (29,9)	0 (0)	67 (100)
10	Etika Kerja	Saya bersikap saling menghargai terhadap rekan kerja	2 (3)	8 (11,9)	37 (55,2)	19 (28,4)	1 (1,5)	67 (100)
11		Saya menolak pemberian pihak luar yang memiliki kepentingan tertentu terhadap hasil kerja	0 (0)	2 (3)	35 (52,2)	28 (41,8)	2 (3)	67 (100)
12		Saya menerima penugasan yang diberikan pimpinan dengan antusias	3 (4,5)	2 (3)	31 (46,3)	31 (46,3)	0 (0)	67 (100)
Total			12	83	413	288	8	804

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian untuk variabel disiplin kerja, maka disusun deskripsi dan nilai rerata (*mean*) untuk tiap pernyataan, dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:



Tabel 4.19
Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No.	Butir Pernyataan Variabel Disiplin Kerja	Rata-Rata
1	Pegawai datang ke kantor tepat waktu	3,33
2	Pegawai wajib berada di ruang kerja selama jam kerja	3,18
3	Pegawai yang akan melakukan kunjungan kerja/ dinas luar wajib mengajukan izin kepada pimpinan	3,22
4	Dalam proses pelaksanaan tugas pegawai mengacu pada standar operasional prosedur organisasi	3,34
5	Tugas yang diberikan pimpinan dikerjakan sesuai standar yang berlaku	3,06
6	Pengabaian terhadap prosedur kerja merupakan bentuk pelanggaran terhadap standar kerja	3,04
7	Saya menggunakan seragam kerja sesuai peraturan yang berlaku	3,33
8	Pegawai memahami dan taat pada peraturan kerja	3,39
9	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan kerja yang ditetapkan organisasi	3,15
10	Pegawai bersikap saling menghargai terhadap rekan kerja	3,13
11	Saya menolak pemberian pihak luar yang memiliki kepentingan tertentu terhadap hasil kerja	3,45
12	Saya menerima penugasan yang diberikan pimpinan dengan antusias	3,34
R e r a t a		3,25

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang disiplin kerja sebesar 3,25 termasuk dalam kategori kurang setuju. Artinya responden tidak seluruhnya setuju dengan pernyataan

terkait indikator variabel disiplin kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.20

Deskripsi Data Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator	No. Item	Minimum	Maksimum	Mean	
Frekuensi Kehadiran	1	1	4	3,33	3,24
	2	67	4	3,18	
	3	67	5	3,22	
Ketaatan Pada Standar Kerja	4	67	5	3,34	3,15
	5	67	4	3,06	
	6	67	4	3,04	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	7	67	5	3,33	3,29
	8	67	5	3,39	
	9	67	4	3,15	
Etika Kerja	10	67	5	3,13	3,31
	11	67	5	3,45	
	12	67	4	3,34	
Nilai Rerata Indikator				3,25	

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan indikator frekuensi kehadiran variabel disiplin kerja, diketahui jika item pernyataan nomor 2 memiliki nilai rerata tertimbang terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika tidak semua pegawai berada di ruang kerja saat jam kerja. Pegawai yang harus melakukan konsultasi, koordinasi maupun kunjungan ke instansi terkait, tidak harus berada di ruang kerja pada saat jam kerja berlangsung, asalkan telah mendapat izin dari atasannya.

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator ketaatan pada standar kerja menunjukkan jika, item pernyataan nomor 6 memiliki nilai rerata tertimbang terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika pada beberapa kondisi pegawai harus mengambil diskresi yang bertentangan standar operasional prosedur organisasi. Diskresi yang diambil oleh pegawai

bertujuan untuk kelancaran proses pelaksanaan tugas, khususnya tugas-tugas lapangan yang bersifat dinamis dan memerlukan proses pengambilan keputusan yang cepat.

Dari hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator ketaatan pada peraturan kerja, diketahui jika pernyataan nomor 9 memiliki nilai rerata tertimbang terendah. Dengan demikian dapat disimpulkan jika belum semua pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan kerja yang ditetapkan organisasi.

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator etika kerja menunjukkan jika, item pernyataan nomor 10 memiliki nilai rerata tertimbang terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika sikap saling menghargai antar rekan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau masih kurang optimal. Kurangnya sikap saling menghargai antar rekan kerja disebabkan beberapa faktor antara lain: komunikasi yang kurang efektif, perbedaan persepsi, dan konflik pribadi antar rekan kerja.

8. Analisis Variabel Motivasi Internal (M)

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan terhadap variabel motivasi internal yang terdiri dari 12 butir pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden, dapat dilihat dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dengan menggunakan program SPSS Ver.28. Adapun tafsiran mengenai jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan menurut pendapat (Sugiyono, 2021), dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.21
Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Rentang Skor	Penasiran
1	1,00 –	Sangat Rendah
2	1,81 –	Rendah
3	2,61 –	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Tabel di bawah ini menggambarkan sebaran frekuensi jawaban responden yang berjumlah 67 orang pegawai, sebagai berikut:

Tabel 4.22
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Internal (N=67)

No.	Indikator	Butir Pernyataan	Jawaban Responden					Jml
			STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	
1	Prestasi	BPKAD memberikan peluang yang setara bagi pegawai untuk berprestasi	0 (0)	1 (1,5)	40 (59,7)	26 (38,8)	0 (0)	67 (100)
2		Saya bekerja giat untuk mencapai prestasi terbaik	0 (0)	3 (4,5)	36 (53,7)	28 (41,8)	0 (0)	67 (100)
3		Penyelesaian tugas sebelum tenggat waktu adalah bentuk prestasi kerja	1 (1,5)	9 (13,4)	39 (58,2)	17 (25,4)	1 (1,5)	67 (100)
4	Penghargaan	BPKAD memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	2 (3)	9 (13,4)	39 (58,2)	17 (25,4)	0 (0)	67 (100)
5		Penghargaan yang diterima pegawai tidak selalu berbentuk finansial	0 (0)	7 (10,4)	46 (68,7)	13 (19,4)	1 (1,5)	67 (100)
6		Penghargaan yang diberikan organisasi berpengaruh terhadap tingkat motivasi pegawai	1 (1,5)	7 (10,4)	39 (58,2)	20 (29,9)	0 (0)	67 (100)
7	Tanggung jawab	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab	0 (0)	11 (16,4)	42 (62,7)	14 (20,9)	0 (0)	67 (100)
8		Saya mampu mempertanggungjawabkan kinerja yang dihasilkan	0 (0)	7 (10,4)	40 (49,7)	20 (29,9)	0 (0)	67 (100)
9		Saya memahami fungsi	0	1	35	31	0	67

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		dan perannya dalam organisasi	(0)	(52,2)	(46,3)	(14)	(100)	
10	Pengembangan diri	BPKAD memfasilitasi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	1 (1,5)	2 (3)	40 (59,7)	22 (32,8)	2 (3)	67 (100)
11		Pendidikan (Diklat) yang diikuti bertujuan untuk mengembangkan diri	0 (0)	9 (13,4)	36 (53,7)	22 (32,8)	0 (0)	67 (100)
12		Mengerjakan tugas melebihi tanggungjawab akan mempercepat proses pengembangan diri	1 (1,5)	7 (10,4)	45 (67,2)	14 (20,9)	0 (0)	67 (100)
Total			6	73	477	244	4	804

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian untuk variabel motivasi internal, maka disusun deskripsi dan nilai rerata (*mean*) untuk tiap pernyataan, dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.23

Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Motivasi Internal

No.	Butir Pernyataan Variabel Motivasi Internal	Rata-Rata
1	Organisasi memberikan peluang yang setara bagi pegawai untuk berprestasi	3,37
2	Saya bekerja giat untuk mencapai prestasi terbaik	3,37
3	Penyelesaian tugas sebelum tenggat waktu adalah bentuk prestasi kerja	3,12
4	Organisasi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	3,06
5	Penghargaan yang diterima pegawai tidak selalu berbentuk finansial	3,12
6	Penghargaan yang diberikan organisasi berpengaruh terhadap tingkat motivasi pegawai	3,16
7	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab	3,04
8	Pegawai mampu mempertanggungjawabkan kinerja yang dihasilkan	3,19
9	Pegawai memahami fungsi dan perannya dalam organisasi	3,45
10	Organisasi memfasilitasi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	3,33
11	Diklat yang diikuti pegawai bertujuan untuk mengembangkan diri	3,19

12	Mengerjakan tugas melebihi tanggung jawab akan mempercepat proses pengembangan diri	3,07
R e r a t a		3,21

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan data di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang motivasi internal sebesar 3,21 termasuk dalam kategori kurang setuju. Artinya responden tidak seluruhnya setuju dengan pernyataan terkait indikator pada variabel motivasi internal.

Tabel 4.24
Deskripsi Data Responden Variabel Motivasi Internal

Indikator	No. Item	N	Minimum	Maksimum	Mean	
Prestasi	1	67	3	5	3,37	3,29
	2	67	3	5	3,37	
	3	67	3	5	3,12	
Penghargaan	4	67	3	5	3,06	3,11
	5	67	3	5	3,12	
	6	67	3	5	3,16	
Tanggung jawab	7	67	3	5	3,04	3,23
	8	67	3	5	3,19	
	9	67	3	5	3,45	
Pengembangan Diri	10	67	2	5	3,33	3,20
	11	67	3	5	3,19	
	12	67	3	5	3,07	
Nilai Rerata Indikator					3,21	

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator prestasi variabel motivasi internal, diketahui jika item pernyataan nomor 3 memiliki nilai rerata tertimbang terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika prestasi kerja tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas yang tepat waktu semata. Proses penyelesaian tugas, ketaatan pada standar

operasional prosedur dan tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya juga merupakan faktor dalam penilaian prestasi kerja.

Hasil perhitungan tertimbang indikator penghargaan variabel motivasi internal diketahui item pernyataan nomor 4 memiliki nilai rerata tertimbang terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika organisasi belum maksimal dalam memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. penghargaan yang diberikan organisasi tidak selalu harus berbentuk penghargaan finansial. Pengakuan dan peluang promosi jabatan serta benefit non finansial lainnya dapat diberikan organisasi bagi pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator tanggungjawab variabel motivasi internal, diketahui pernyataan nomor 7 indikator memiliki nilai rerata terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika belum semua pegawai mengerjakan tugasnya secara bertanggungjawab.

Dari hasil perhitungan nilai rerata untuk indikator pengembangan diri variabel motivasi internal, diketahui jika item pernyataan nomor 12 memiliki nilai rerata tertimbang terendah. Dengan demikian dapat disimpulkan jika mengerjakan tugas melebihi kewajibannya, bukan satu-satunya cara untuk mengembangkan diri secara lebih cepat. Pendidikan, latihan dan mentoring juga dapat mempercepat proses pengembangan diri.

9. Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 12 butir pernyataan. Untuk mengetahui masing-

Protected by PDF Anti Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 masing jawaban responden, dapat dilihat dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dengan menggunakan program SPSS Ver.28. Adapun tafsiran mengenai jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan menurut pendapat (Sugiyono), dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:



Tabel 4.25

Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No.	Rentang Skor	Penasiran
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Tabel di bawah ini menggambarkan sebaran frekuensi jawaban responden yang berjumlah 67 orang pegawai, sebagai berikut :

Tabel 4.26

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (N=67)

No.	Indikator	Butir Pernyataan	Jawaban Responden					Jml
			STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	
1	Kualitas	Banyaknya revisi atas laporan periodik yang disampaikan merupakan indikasi kurangnya kualitas kinerja pegawai	0 (0)	8 (11,9)	44 (65,7)	15 (22,4)	0 (0)	67 (100)
2		Penyelesaian tugas menjelang tenggat waktu akan berdampak pada buruknya kualitas kerja yang dihasilkan	0 (0)	7 (10,4)	44 (65,7)	16 (23,9)	0 (0)	67 (100)
3		Kualitas kinerja dapat dilihat dari berapa baik seorang pegawai mengikuti standar operasional prosedur	0 (0)	6 (9)	44 (65,7)	16 (23,9)	1 (1,5)	67 (100)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Kuantitas	Realisasi rencana kerja yang tidak mencapai target merupakan indikasi kurangnya kuantitas kerja	1 (1,5)	2 (22,4)	42 (52,2)	16 (23,9)	0 (0)	67 (100)
5		Kuantitas kerja yang dapat dilihat dari banyaknya penugasan yang disampaikan	1 (1,5)	2 (3)	42 (62,7)	22 (32,8)	0 (40)	67 (100)
6		Penilaian periodik kinerja pegawai merupakan indikator utama kuantitas kinerja pegawai	1 (1,5)	0 (0)	34 (50,7)	31 (46,3)	1 (1,5)	67 (100)
7	Pelaksanaan Tugas	Baik buruknya pelaksanaan tugas dapat dilihat dari tingkat kepatuhan pegawai pada peraturan yang berlaku	1 (1,5)	2 (3)	43 (22)	21 (31,3)	0 (0)	67 (100)
8		Pengabaian prosedur kerja merupakan indikator buruknya proses pelaksanaan tugas	2 (3)	12 (17,9)	37 (55,2)	15 (22,4)	1 (1,5)	67 (100)
9		Dalam pelaksanaan tugas saya hanya berpedoman pada standar operasional prosedur yang telah ditetapkan	0 (0)	3 (4,5)	48 (71,6)	15 (22,4)	1 (1,5)	67 (100)
10	Tanggung jawab	Saya menyampaikan laporan hasil kerja secara berkala kepada atasan	1 (1,5)	2 (3)	37 (55,2)	27 (40,3)	0 (0)	67 (100)
11		Ketaatan terhadap aturan yang berlaku, merupakan bentuk tanggungjawab terhadap tugas	0 (0)	0 (0)	39 (58,2)	27 (40,3)	1 (1,5)	67 (100)
12		Saya bertanggungjawab penuh kepada atasan terhadap hasil dari penugasan yang diberikan	0 (0)	2 (3)	43 (64,2)	20 (29,9)	2 (3)	67 (100)
T o t a l			7	59	491	241	6	804

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian untuk variabel kinerja pegawai, maka disusun deskripsi dan nilai rerata (*mean*) untuk tiap pernyataan, dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.27
Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

No.	Bentuk Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai	Rata-Rata
1	Banyaknya revisi laporan yang disampaikan merupakan indikasi kurangnya kualitas kinerja pegawai	3,10
2	Penyelesaian tugas yang tenggat waktu akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan	3,13
3	Kualitas kinerja dapat dilihat dari berapa baik seorang pegawai mengikuti standar operasional prosedur	3,18
4	Realisasi rencana kerja yang tidak mencapai target merupakan indikasi kurangnya kuantitas kerja	2,99
5	Kuantitas kerja pegawai dapat dilihat dari berapa banyak laporan penugasan yang disampaikan	3,27
6	Penilaian periodik kinerja pegawai merupakan indikator utama kuantitas kinerja pegawai	3,46
7	Baik buruknya pelaksanaan tugas dapat dilihat dari tingkat kepatuhan pegawai pada peraturan yang berlaku	3,25
8	Pengabaian prosedur kerja merupakan indikator buruknya proses pelaksanaan tugas	3,01
9	Dalam pelaksanaan tugas saya hanya berpedoman pada standar operasional prosedur yang telah ditetapkan	3,21
10	Saya menyampaikan laporan hasil kerja secara berkala kepada atasan	3,34
11	Ketaatan terhadap aturan yang berlaku, merupakan bentuk tanggungjawab terhadap tugas	3,43
12	Saya bertanggungjawab penuh kepada atasan terhadap hasil dari penugasan yang diberikan	3,33
R e r a t a		3,23

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang kinerja pegawai sebesar 3,23 termasuk dalam kategori kurang setuju. Artinya responden tidak seluruhnya setuju dengan pernyataan terkait indikator pada variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.28
Deskripsi Data Responden Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	No. Item	N	Minimum	Maksimum	Mean
-----------	----------	---	---------	----------	------

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kualitas	1	67	1	5	3,10	3,14
	2	67	1	5	3,13	
	3	67	1	5	3,18	
Kuantitas	4	67	1	5	2,99	3,24
	5	67	1	5	3,27	
	6	67	1	5	3,46	
Pelaksanaan Tugas	7	67	2	5	3,25	3,16
	8	67	1	5	3,01	
	9	67	1	5	3,21	
Tanggung jawab	10	67	1	5	3,34	3,33
	11	67	1	5	3,43	
	12	67	2	5	3,33	
Nilai Rerata Indikator						3,23

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator kualitas variabel kinerja pegawai menunjukkan jika, item pernyataan nomor 1 memiliki nilai rerata terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika kurang optimalnya kualitas kerja pegawai tidak hanya dinilai dari banyaknya revisi atas laporan periodik yang disampaikan semata. Proses pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar operasional prosedur yang berlaku, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan juga merupakan indikator kualitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator kuantitas variabel kinerja pegawai, diketahui jika item pernyataan nomor 4 memiliki nilai rerata terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai masih belum sesuai harapan organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan realisasi rencana kerja yang tidak mencapai target.

Perhitungan nilai rerata tertimbang indikator pelaksanaan tugas

variabel kinerja pegawai menunjukkan jika item pernyataan nomor 8 memiliki nilai rerata tertimbang terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika proses pelaksanaan tugas di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah masih optimal. Hal tersebut nampak dari masih terjadinya pengabaian prosedur kerja dalam proses pelaksanaan tugas

Dari hasil perhitungan nilai rerata tertimbang untuk indikator tanggungjawab variabel kinerja pegawai, diketahui jika item pernyataan nomor 12 memiliki nilai rerata tertimbang terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika pegawai belum mampu mempertanggungjawabkan hasil kerjanya secara penuh kepada atasannya.

Hasil nilai rerata indikator untuk masing-masing variabel penelitian kemudian disusun ke dalam tabel seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.29
Nilai Rerata Indikator Variabel Penelitian

No.	Variabel	Nilai Rerata Indikator
1	Lingkungan Kerja	3,19
2	Disiplin Kerja	3,25
3	Motivasi Internal	3,21
4	Kinerja Pegawai	3,23

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan nilai rerata indikator, diketahui jika variabel disiplin kerja memiliki nilai rerata tertinggi. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai rerata tertinggi kedua, dan lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki nilai rerata indikator terendah. Jika ditinjau berdasarkan variabel bebas, maka variabel disiplin kerja memiliki nilai rerata

10. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Uji normalitas digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan dalam penelitian. Tingkat kenormalan distribusi data sangat penting karena data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dapat dianggap mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson (*Pearson correlations test*), uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data yang akan dianalisis harus terdistribusi secara normal. Dalam SPSS Ver.28 metode uji normalitas yang sering digunakan adalah uji *Liliefors* dan uji *One Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.30
Output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi Internal	Kinerja
N		67	67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47.8507	38.9701	38.4925	38.7164
	Std. Deviation	5.13825	4.08979	4.90948	4.69195
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.094	.926	.916
	Positive	.088	.094	.926	.916
	Negative	-.067	-.078	-.766	-.086
Test Statistic		.088	.094	.926	.916
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.172 ^c	.182 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Hasil tes of normality di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig)

Protected by PDF Anti-Copy Free^d. Sedangkan Sig untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,200^{ad}. Sedangkan Sig (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,200^{ad}, kemudian variabel motivasi internal bernilai 0,200^c dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi (Sig) 0,200^{ad}. Karena nilai signifikansinya > 0,05, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data normal.

b. Uji Linearitas Data

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linearitas akan menentukan teknik-teknik analisa yang akan dipakai bisa digunakan atau tidak. Apabila dari hasil uji linearitas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linear maka data penelitian dapat digunakan. Hasil uji linearitas variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.31
Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	256.093	20	42.805	45.245	.000
		Linearity	537.799	1	537.799	83.150	.000
		Deviation from Linearity	62.201	19	3.274	1.460	.463
		Within Groups	43.519	46	.946		
Total			899.612	66			

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Hasil uji linearitas terhadap variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam *Linearity* sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan hasil signifikansi dalam *Deviation from*

Protected by PDF Anti-Copy Free
Linearity lebih besar dari 0,05 ($0,463 > 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar $1,460 < F_{tabel} 3,99$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y), dengan kata lain linearitasnya terpenuhi.



Tabel 4.32
 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	240.612	15	28.670	6.575	.002
		Linearity	430.536	1	430.536	65.355	.000
		Deviation from Linearity	130.048	14	9.289	.616	.840
	Within Groups		99.028	51	5.089		
	Total		899.612	66			

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Hasil uji linearitas terhadap variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi dalam *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 ($0,840 > 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar $0,616 < F_{tabel} 3,99$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), dengan kata lain linearitasnya terpenuhi.

Tabel 4.33
 Hasil Uji Linearitas Motivasi Internal dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	168.562	15	41.237	5.784	.001
		Linearity	437.726	1	437.726	59.439	.000

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Internal	Deviation from Linearity	162.274	14	11.591	.809	.656
Within Groups		131.050	51	14.334		
Total		899.612	66			

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Hasil uji linearitas terhadap variabel motivasi internal dan kinerja pegawai di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi dalam *Deviation from Linearity* lebih besar dari $0,05$ ($0,656 > 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar $0,809 < F_{tabel} 3,99$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi internal (M) dengan kinerja pegawai (Y), dengan kata lain linearitasnya terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi berganda, yang bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.34
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.529	4.674		4.183	.000		
	Lingkungan Kerja	.429	.065	.508	5.058	.000	.755	1.324
	Disiplin Kerja	.387	.088	.348	3.257	.002	.669	1.495
	Motivasi Internal	.313	.105	.125	2.842	.010	.737	1.356

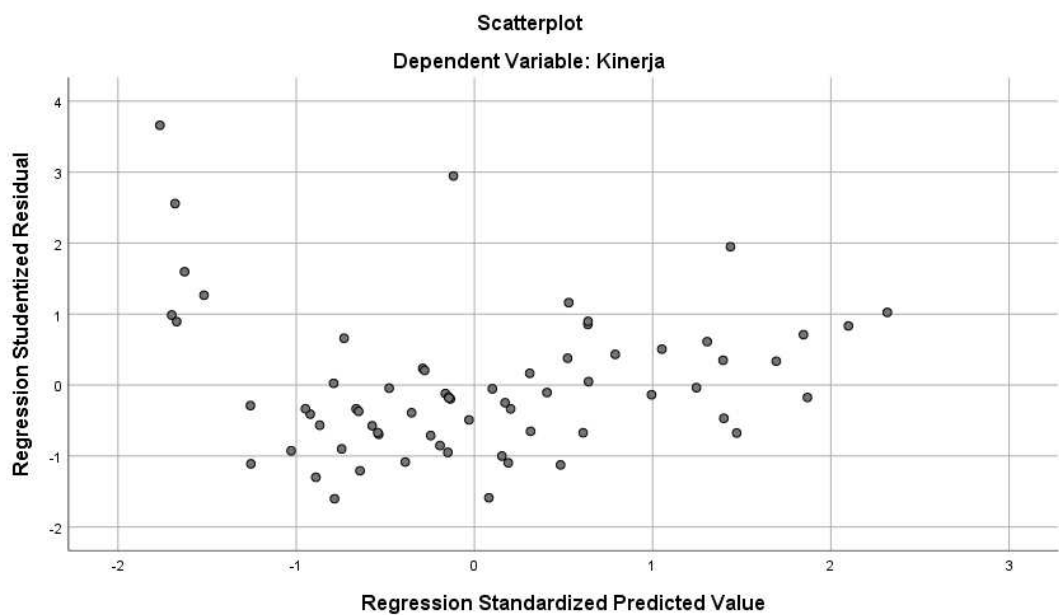
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji SPSS diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi internal (M) lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF (*Variance Index Factors*) variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi internal (M) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.2

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

Berdasarkan hasil uji SPSS, titik data tidak membentuk pola tertentu dan menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi

heteroskedastisitas artinya model regresi di atas sudah baik dan dapat diterima. **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



B. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berg

a. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pada uji model regresi variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja diujikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Besarnya nilai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.35
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.828	2.144		2.252	.028
	Lingkungan Kerja	.676	.031	.941	6.123	.000
	Disiplin Kerja	.391	.038	.243	3.019	.001

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 6,123 > t_{tabel} 1,996 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,9019 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai Sig $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan

jika variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Nilai koefisien untuk masing-masing variabel, menggunakan nilai *Unstandardized Coefficients Beta*. Besarnya nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,676. Nilai koefisien variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,391. Kemudian nilai koefisien variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja disusun ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 14,828 + 0,676 X_1 + 0,391 X_2$$

(Ghozali, 2021)

b. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel terikat dalam menjelaskan variasi perubahan variabel bebas. Nilai koefisien korelasi merupakan sebuah nilai untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel respon kinerja pegawai (Y) dengan semua variabel penjelas, lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂). Nilai *R Square* hasil pengujian koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.36
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai *R Square* adalah 0,781. Ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,781 atau sebesar 78,1%. Adapun sisa pengaruh sebesar 21,9% berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, menggunakan 2 variabel bebas yaitu: lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Untuk melihat pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka dilakukan uji signifikansi simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hasil uji signifikansi simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.37
Hasil Uji Signifikansi Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795.580	2	397.790	44.719	.000 ^b
	Residual	104.032	64	1.625		
	Total	899.612	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil Uji F di variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan terhadap pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, diperoleh nilai $F_{hitung} = 44,719 > F_{tabel} = 3,14$ dengan tingkat signifikansi $Sig = 0,000 < \alpha = 0,05$ dengan taraf signifikansi 95% serta $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Hasil uji simultan tersebut di atas menunjukkan jika hipotesis penelitian terbukti dan dapat diterima.

2. Uji Multiple Regression Analysis (MRA)

Pengujian menggunakan metode MRA atau *Moderated Regression Analysis* adalah analisis regresi yang menggunakan variabel moderasi. Dalam penelitian ini menggunakan satu variabel moderasi, yaitu variabel motivasi internal.

Tabel 4.38
 Hasil Uji Regresi MRA Variabel Lingkungan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.506	2.129		3.995	.000
	Lingkungan Kerja	.468	.031	.095	22.336	.000
	Motivasi Internal	.376	.040	.067	3.587	.001
	Lingkungan x Motivasi	.310	.027	.067	3.116	.004

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Tabel hasil uji regresi di atas dapat menghasilkan model persamaan

regresi sebagai berikut.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 M + \beta_3 X_1 \times M$$

$$Y = 18,506 + 0,468 X_1 + 0,376 M + 0,310 X_1 \times M$$

Nilai persamaan tersebut diatas dapat intepretasikan sebagai berikut:

a. Nilai $a = 18,506$

Konstanta sebesar 18,506 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (M) dan variabel moderasi 1 (lingkungan kerja \times motivasi internal) dianggap konstan (bernilai nol) maka kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau akan meningkat sebesar 18,506 satuan.

b. Nilai $\beta_1 = 0,468$

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,468 menunjukkan jika variabel motivasi internal (M) dan variabel moderasi 1 (lingkungan kerja \times motivasi internal) dianggap konstan, maka setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,468 satuan.

c. Nilai $\beta_2 = 0,376$

Nilai koefisien variabel motivasi internal (M) sebesar 0,376 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel moderasi 1 (lingkungan kerja \times motivasi internal) dianggap konstan, setiap penambahan 1 satuan motivasi interal akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,376 satuan.

d. Nilai $\beta_3 = 0,310$

Nilai koefisien variabel moderasi 1 ($X_1 \times M$) sebesar 0,310 menunjukkan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 jika variabel independent kerja dan motivasi internal (M) dianggap konstan, maka setiap penambahan 1 satuan variabel moderasi 1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,310 satuan.

Tabel 4.39
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (RLB) Variabel Disiplin Kerja
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.682	7.320		5.967	.000
	Disiplin Kerja	.379	.120	.039	3.590	.001
	Motivasi Internal	.340	.122	.011	3.210	.003
	Disiplin x Motivasi	.376	.027	.029	3.561	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Tabel hasil uji regresi di atas dapat menghasilkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 M + \beta_3 X_2 \times M$$

$$Y = 23,682 + 0,379 X_2 + 0,340 M + 0,376 X_2 \times M$$

Nilai pada persamaan tersebut di atas dapat intepretasikan sebagai berikut:

a. Nilai a = 23,682

Konstanta sebesar 23,682 menunjukkan jika variabel disiplin kerja (X₂), motivasi internal (M) dan variabel moderasi 2 (disiplin kerja × motivasi internal) dianggap konstan (bernilai nol) maka kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah akan meningkat sebesar 23,682 satuan.

b. Nilai β₁ = 0,379

Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,379 menunjukkan

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
jika variabel motivasi internal (M) dan variabel moderasi 2 (disiplin kerja × motivasi internal) dianggap konstan, maka setiap penambahan 1 satuan

disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,379 satuan.

c. Nilai $\beta_2 = 0,340$

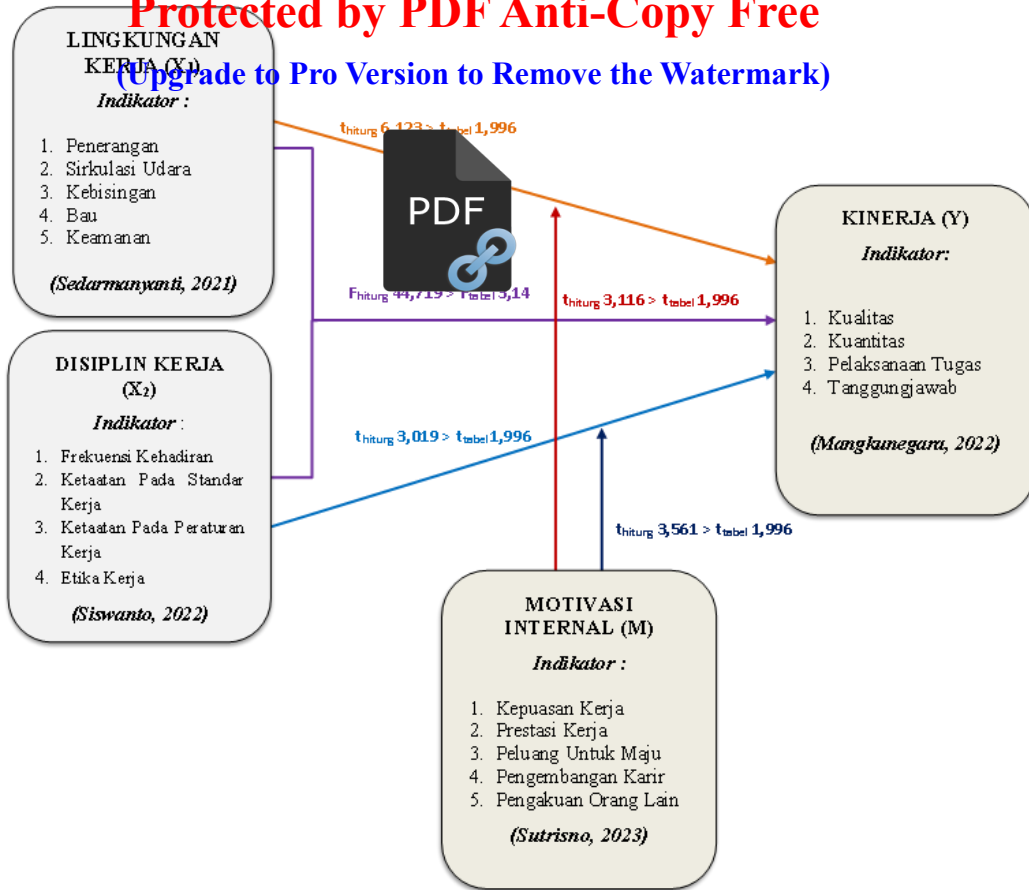
Nilai koefisien variabel motivasi internal (M) sebesar 0,340 menunjukkan jika variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel moderasi 2 (disiplin kerja × motivasi internal) dianggap konstan, maka setiap penambahan 1 satuan motivasi internal akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,340 satuan.

d. Nilai $\beta_3 = 0,376$

Nilai koefisien variabel moderasi 2 ($X_2 \times M$) sebesar 0,376 menunjukkan jika variabel disiplin kerja dan motivasi internal (M) dianggap konstan, maka setiap penambahan 1 satuan variabel moderasi 2 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,376 satuan.

3. Model Struktural Regresi

Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) terhadap model dapat dilihat melalui gambar, di bawah ini:





Gambar 4.3

Hasil Uji Moderated Regression Analysis

Hasil uji Moderated Regression Analysis disusun menjadi model regresi lengkap seperti tampak pada gambar 4.3 di atas. Lingkungan kerja (X₁) memiliki nilai pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan nilai t_{hitung} = 6,123 > 1,996. Lingkungan kerja akan berkualitas dapat tercipta jika indikator lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau dan keamanan terpenuhi. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menghadirkan kenyamanan kerja dan konsentrasi sehingga pegawai dapat bekerja lebih lama tanpa merasa lelah. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Nilai pengaruh parsial variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free
pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 3,019 >$

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
1,996. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari efektivitas pemanfaatan jam kerja serta keataan pada  dan standar operasional yang berlaku. Oleh karena itu, organisasi  melakukan sosialisasi terkait tujuan dan manfaat penerapan disiplin kerja dalam kaitannya terhadap kinerja pegawai. Semakin baik tingkat pemahaman pegawai, maka pegawai akan mampu mendisiplinkan dirinya tanpa harus terikat dengan ancaman sanksi dan hukuman pelanggaran disiplin kerja

Nilai pengaruh simultan variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} = 44,719 > 3,14$. Lingkungan kerja yang berkualitas akan meningkatkan kinerja pegawai. Rasa nyaman akan membuat pegawai mampu bekerja lebih lama tanpa merasa lelah. Selain itu, lingkungan kerja yang berkualitas secara tidak langsung akan memengaruhi perilaku kerja. Pegawai akan mengerjakan tugas secara lebih terstruktur dan sesuai dengan jadwal, sehingga disiplin kerja secara penggunaan jam kerja maupun kualitas dan kuantitas kerja akan meningkat

Hasil uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi internal sebagai variabel moderasi (M) dengan nilai $t_{hitung} = 3,116 > 1,996$. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika motivasi internal mampu memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi internal sebagai dorongan dari dalam diri pegawai secara langsung akan dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja apabila

didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan memperhatikan aspek ergonomis, sehingga memengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Hasil uji pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi internal sebagai variabel moderasi (M) dengan nilai $t_{hitung} = 3,561 > 1,996$. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika motivasi internal mampu memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi internal tinggi akan mampu secara mandiri mendisiplinkan dirinya. Dorongan untuk mencapai tujuan yang diharapkan akan memengaruhi perilaku dan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan

C. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh variabel lingkungan kerja $t_{hitung} 6,123 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2021). Semakin baik kualitas lingkungan kerja, maka akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan para pegawai. Kualitas lingkungan kerja organisasi diukur menggunakan serangkaian

Protected by PDF Anti-Copy Free
indikator seperti, penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, bau/
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
aroma, dan keamanan lokasi kerja

Tingkat pencahayaan di ruang kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah Bukittinggi masih kurang optimal. Hasil analisis deskriptif menunjukkan jika pencahayaan di ruang kerja pegawai masih kurang optimal berdasarkan jawaban responden penelitian. Jumlah lampu penerangan dan luas area ruang kerja yang tidak seimbang, berdampak pada pencahayaan yang kurang optimal. Idealnya intensitas cahaya di area ruang kerja berkisar antara 200 hingga 300 lux per meter persegi, sehingga para pegawai mendapat penerangan dengan intensitas cahaya yang optimal.

Intensitas cahaya yang kurang optimal akan berakibat pada kelelahan mata, sehingga berpotensi melakukan kesalahan baik saat penulisan laporan, pengolahan data, maupun hal lainnya yang terkait tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Selain penerangan dengan intensitas cahaya yang memadai, pengaturan suhu dan sirkulasi udara juga berpengaruh terhadap kualitas lingkungan kerja. Suhu ruang kerja yang terlalu tinggi sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman, berakibat pegawai mudah lelah sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal.

Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui jika suhu ruang kerja pegawai masih kurang nyaman. Jumlah unit pendingin udara dan luasan ruang kerja yang cukup besar berdampak proses pendinginan dan sirkulasi udara kurang optimal. Oleh karena itu, penambahan jumlah unit pendingin udara merupakan kebutuhan untuk mendapatkan kualitas

lingkungan kerja yang lebih baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja yang dihasilkan pegawai memiliki korelasi dengan kenyamanan dan suasana. Ruang kerja yang bersih dan tertara rapi dapat menghadirkan rasa nyaman. Udara yang bersih dan segar akan memengaruhi suasana hati. Oleh karena itu, kualitas udara di ruang kerja harus dijaga kesegarannya. Hasil analisis deskriptif menunjukkan jika kualitas udara di ruang kerja masih kurang optimal. Kurangnya ventilasi untuk sirkulasi udara dan tidak adanya pengharum ruangan di ruang kerja merupakan hal yang memengaruhi kesegaran udara. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesegaran dan kualitas udara di ruang kerja pegawai

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Husna, 2024). Penelitian yang dilakukan menemukan fakta jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulungagung. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan (Abdillah & Hidayat, 2023) yang membuktikan jika variabel lingkungan kerja merupakan memiliki pengaruh terhadap kualitas lingkungan kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden dan jumlah pernyataan yang diajukan. Variasi yang ada akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2. Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel disiplin kerja t_{hitung} 3,000 dan nilai t_{tabel} 1,996 dan nilai Sig 0,001 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mengikuti peraturan yang disepakati dan ditetapkan (Hasibuan, 2022), memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kepatuhan terhadap jam kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi mampu mentaati dan mengatur jam kerja secara efektif. Hasil analisis deskriptif menunjukkan jika belum semua pegawai mampu mengelola jam kerja secara optimal. Masih ditemukan pegawai yang tidak berada diruang kerja pada saat jam kerja berlangsung tanpa keterangan. Kondisi ini mengindikasikan kurangnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai.

Pegawai yang sedang berada di luar kantor karena melakukan kunjungan kerja, pemeriksaan, atau koordinasi dengan instansi lainnya, semestinya mengajukan izin kepada pimpinan organisasi terlebih dahulu. Organisasi telah melakukan serangkaian upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penerapan sistem absensi berbasis sidik jari dan pemindaian retina merupakan langkah untuk meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja tidak hanya dinilai dari kepatuhan terhadap jam kerja semata. Kepatuhan terhadap standar operasional prosedur dan peraturan kerja, juga merupakan bentuk nyata dari disiplin kerja. Berdasarkan jawaban

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
responden diketahui jika pegawai dalam beberapa melakukan pengabaian terhadap prosedur kerja. Proses sinkronisasi peraturan pusat dan daerah, kurangnya sarana penunjang pada beberapa kondisi memaksa pegawai untuk melakukan pengabaian terhadap prosedur kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ariestriani et al., 2023). Penelitian yang dilakukan menemukan fakta jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sinderen Rappang. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan (Husna, 2024) yang membuktikan jika disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulungagung. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden dan jumlah pernyataan yang diajukan. Variasi yang ada akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja $F_{hitung} 44,719 > F_{tabel} 3,14$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Rencana Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Lubuklinggau merupakan resultante dari proses pelaksanaan tugas seluruh

pegawai. Sebagai catatan diproduksi dari fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu (2022), maka diperlukan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki. Hasil analisis deskriptif menunjukkan jika kurangnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, disebabkan proses penyelesaian tugas menjelang tenggat waktu. Fenomena ini seringkali terjadi menjelang akhir tahun anggaran, di mana pegawai dituntut untuk menyelesaikan berbagai laporan sebelum akhir tahun. Hal tersebut berdampak adanya kesalahan, baik kesalahan tulis, data, maupun hal lain yang luput dari perhatian para pegawai. Proses tender dan pelaksanaan pekerjaan yang seringkali tidak tepat waktu, merupakan faktor lain yang menyebabkan kurang optimalnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai. Oleh karena itu, proses perencanaan kerja harus diperbaiki dan sinergi antar instansi terkait, harus diperkuat agar realisasi rencana kerja dapat berjalan sesuai rencana.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui jika realisasi rencana kerja yang mengalami deviasi, sehingga berdampak pada kurangnya kuantitas kerja yang dihasilkan. Terjadinya deviasi realisasi rencana kerja, merupakan akibat proses pelaksanaan tugas yang kurang optimal. Kesenjangan sumber daya manusia yang dimiliki Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah berdampak pada tingginya beban kerja yang diterima pegawai, sehingga kuantitas kerja yang diharapkan tidak dapat dicapai.

Kinerja yang dihasilkan para pegawai harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan akuntabel. Dari hasil analisis deskriptif diketahui jika pegawai kurang mampu mempertanggungjawabkan kinerja yang dihasilkan. Hal ini disebabkan oleh tingkat kepatuhan (*level of compliance*) terhadap rencana waktu (*time schedule*) yang telah disusun sebelumnya dan adanya temuan pelanggaran terhadap standar operasional prosedur yang berlaku, berdampak pada kurangnya tingkat transparansi dan akuntabilitas kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Husna, 2024). Penelitian yang dilakukan menemukan fakta jika lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulungagung. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan (Abdillah & Hidayat, 2023) yang membuktikan jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden dan jumlah pernyataan yang diajukan. Variasi yang ada akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Internal Sebagai Variabel Moderasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh moderasi variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi internal (M), $t_{hitung} 3,116 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai Sig $0,004 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan jika variabel motivasi internal memperkuat pengaruh moderasi variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Kualitas lingkungan kerja akan memengaruhi kinerja para pegawai BPKAD, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dilakukan. Pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dilakukan organisasi BPKAD didasarkan pada prinsip-prinsip pengelolaan keuangan dan aset daerah, sebagai berikut: perencanaan, pemanfaatan yang efektif dan efisien, dan pengawasan.

Implementasi prinsip-prinsip pengelolaan keuangan dan aset daerah tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan dari pegawai selaku ujung tombak implementasinya. Oleh karena itu, setiap pegawai BPKAD haruslah memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Namun demikian, kurangnya motivasi internal yang dimiliki pegawai dalam beberapa kasus menyebabkan kurang efektifnya proses pengelolaan keuangan dan aset daerah. Berdasarkan hasil diskusi dengan responden di lokasi penelitian, kurangnya sarana prasarana yang berpengaruh terhadap kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi motivasi internal pegawai. Selain itu, kurangnya apresiasi dari organisasi atas kinerja dan prestasi yang dicapai turut memengaruhi kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Selain faktor-faktor tersebut di atas, tingginya tingkat mutasi pegawai juga berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi proses pengelolaan keuangan dan aset daerah. Proses mutasi yang tiba-tiba dan kurang terencana menyebabkan proses pengelolaan keuangan dan aset daerah berjalan lambat. Hal ini disebabkan pegawai baru harus mempelajari ulang rencana dan target capaian pegawai yang telah dimutasi. Selain itu, butuh waktu bagi pegawai baru untuk menyesuaikan ritme kerja dan membangun komunikasi dengan tim kerja yang ada. Oleh karena itu, sebaiknya proses mutasi bagi pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah harus dilakukan secara terencana.

Pegawai yang akan dimutasi semestinya diberikan waktu untuk menyelesaikan target capaian dan melakukan transfer tugas dan tanggungjawab kepada pegawai penggantinya. Pegawai pengganti sebaiknya diambil dari internal organisasi BPKAD, sehingga proses peralihan tugas akan berjalan lebih lancar. Oleh karena itu, kelengkapan sarana prasarana dan lingkungan kerja yang berkualitas akan membantu meningkatkan kinerja pegawai terkait proses pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Kinerja yang dihasilkan pegawai dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi internal. Motivasi internal merupakan dorongan dari dalam diri yang memengaruhi tindakan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2021), akan mengarahkan tindakan dan perilaku seseorang. Motivasi internal akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan jawaban responden diketahui jika tingkat motivasi internal pegawai masih kurang optimal. Kurangnya semangat untuk mencapai prestasi merupakan akibatnya kurangnya motivasi internal. Hal ini tergambar dari proses penyelesaian tugas yang kadangkala terlambat dari tenggat waktu yang ditentukan.

Proses penyelesaian tugas yang melampaui tenggat waktu yang diberikan juga dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Serangkaian kendala terkait kualitas lingkungan kerja seperti: kurangnya intensitas cahaya di ruang kerja, suhu ruang kerja yang kurang nyaman dan udara yang kurang segar, berdampak pada penurunan motivasi internal pegawai sehingga kinerja juga akan ikut terdampak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdillah & Hidayat, 2023) yang membuktikan jika variabel motivasi mampu memoderasi pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan (Noviantoro et al., 2022). Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden dan jumlah pernyataan yang diajukan. Variasi yang ada akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

5. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Internal Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh moderasi

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel disiplin kerja (X_2) dan motivasi internal (M), $t_{hitung} 3,561 > t_{tabel}$ 1,996 dan nilai Sig 0,001 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan jika variabel motivasi internal (M) memperkuat pengaruh moderasi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengikuti peraturan yang telah disepakati dan ditetapkan (Hasibuan, 2022), tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai semata, namun juga berpengaruh terhadap proses pengelolaan keuangan dan aset daerah. Proses pengelolaan keuangan dan aset daerah harus dilakukan secara profesional, transparan, akuntabel, efektif dan efisien, sejak tahapan perencanaan, alokasi dan penggunaan serta pengawasannya. Untuk mencapai hal tersebut di atas, maka dedikasi dan disiplin kerja dari masing-masing pegawai merupakan faktor penting yang menentukan. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah (2007), menyatakan bahwa proses pengelolaan aset daerah merupakan suatu rangkaian kegiatan dan tindakan yang meliputi proses antara lain: perencanaan, pengadaan, penerimaan, penggunaan, pemeliharaan, hingga ke proses penghapusan aset.

Pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dilakukan organisasi BPKAD mengikuti ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Organisasi BPKAD telah berupaya maksimal melakukan proses pengelolaan aset daerah secara transparan dan akuntabel. Predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), atas


laporan pengelolaan keuangan dan aset daerah merupakan bukti proses pengelolaan keuangan dan aset daerah yang dilakukan sudah sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian, organisasi BPKAD masih dihadapkan pada serangkaian kendala untuk melakukan proses pengelolaan secara lebih optimal. Kurangnya pelatihan teknis yang diterima pegawai terkait pengelolaan keuangan dan aset daerah merupakan kendala yang menghambat efektivitas proses pengelolaan keuangan dan aset. Selain itu, kurangnya literasi digital yang dimiliki pegawai BPKAD memengaruhi efisiensi proses pengelolaan yang dilakukan. Kurangnya pelatihan teknis dan literasi digital yang dimiliki pegawai berdampak pada kurangnya tingkat disiplin pegawai dalam proses inventarisasi dan proses penyampaian laporan hasil rekonsiliasi aset.

Dukungan teknologi informasi dalam proses pengelolaan keuangan dan aset daerah sudah cukup maksimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya aplikasi terkait proses pengelolaan keuangan dan aset, yang membantu para pegawai untuk melakukan proses pengelolaan keuangan dan aset. Disiplin kerja yang tinggi dari para pegawai sangat dibutuhkan agar kinerja pegawai merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pada kenyataannya, disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja, standar operasional dan peraturan perundang-undangan yang berlaku masih kerap terjadi. Hasil diskusi dengan para responden di lokus penelitian menemukan fakta jika kurangnya disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi internal yang dimiliki pegawai.

Motivasi internal sebagai dorongan yang memengaruhi perilaku

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

untuk mencapai tujuan memiliki peran penting terkait proses pengelolaan keuangan dan aset daerah. Pegawai yang termotivasi akan mampu mendisiplinkan dirinya,  target capaian kinerja yang ditentukan dapat dicapai. Motivasi  memiliki kaitan erat dengan proses pengelolaan keuangan dan aset daerah. Banyaknya aset yang dimiliki Kota Lubuklinggau yang tersebar di beberapa lokasi, memerlukan proses peninjauan langsung ke lokasi untuk menilai kondisi aset secara langsung. Namun demikian, kurangnya motivasi dan disiplin kerja pegawai berdampak pada proses peninjauan dan penilaian masih kurang optimal. Hal ini jelas berdampak pada kurang akuratnya inventarisasi dan penyampaian laporan.

Kinerja pengelolaan keuangan dan aset daerah dapat ditingkatkan, apabila pegawai memiliki pengetahuan teknis yang memadai serta tingkat literasi digital yang baik. Selain itu, pengetahuan teknis dan literasi digital yang baik harus dilengkapi dengan disiplin kerja dan motivasi tinggi untuk mencapai kinerja pengelolaan keuangan dan aset daerah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, peningkatan terhadap faktor-faktor yang berpengaruh perlu diprioritaskan organisasi.

Motivasi internal sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk memulai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan memengaruhi perilaku. Pegawai dengan motivasi internal tinggi akan memiliki disiplin kerja yang tinggi pula. Disiplin kerja akan berpengaruh terhadap tingkat konsistensi dan ketekunan pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi internal dan disiplin kerja secara bersama-sama akan mendorong

pegawai menghasilkan kinerja optimal.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui jika tingkat motivasi internal pegawai kurang optimal. Kurangnya tanggungjawab terhadap tugas pokok dan tanggung jawab yang melekat pada jabatan, merupakan indikasi kurangnya motivasi internal pegawai. Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja menunjukkan jika tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar operasional yang berlaku, masih kurang maksimal. Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja dan motivasi internal, mengkonfirmasi temuan terkait kurang maksimalnya kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan para pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

Kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan target capaian organisasi, perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menjaga tingkat motivasi internal dan disiplin kerja para pegawai agar tetap maksimal. Pengakuan dan penghargaan terhadap capaian kinerja pegawai secara objektif dan imparial, akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi internal dan disiplin kerja para pegawai. Pegawai dengan motivasi internal dan disiplin kerja yang baik, akan lebih produktif dan mampu berkontribusi secara lebih efektif pada pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdillah & Hidayat, 2023) yang membuktikan jika variabel motivasi mampu memoderasi pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam

penelitian yang dilakukan (Novianto et al., 2022). Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden, dan jumlah pernyataan yang diajukan. Variasi yang ada akan mempengaruhi hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian ini.





A. Simpulan

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Intensitas penerangan di area ruang kerja yang memadai, suhu udara terkontrol, tingkat kebisingan rendah serta udara segar dan bebas dari bau-bau menyengat merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas dapat meningkatkan kenyamanan serta konsentrasi kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai meningkat.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari efektivitas pemanfaatan jam kerja serta keaatn pada peraturan dan standar operasional yang berlaku. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan sosialisasi terkait tujuan dan manfaat penerapan disiplin kerja dalam kaitannya terhadap kinerja pegawai. Semakin baik tingkat pemahaman pegawai, maka pegawai akan mampu mendisiplinkan dirinya tanpa harus terikat dengan ancaman sanksi dan hukuman pelanggaran disiplin kerja.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Lingkungan kerja yang berkualitas akan

meningkatkan kinerja pegawai. Rasa nyaman akan membuat pegawai mampu bekerja lebih lama tanpa merasa lelah. Selain itu, lingkungan kerja yang berkualitas secara langsung akan memengaruhi perilaku kerja. Pegawai akan mengerjakan pekerjaan secara lebih terstruktur dan sesuai dengan jadwal, sehingga disiplin kerja secara penggunaan jam kerja maupun kualitas dan kuantitas kerja akan meningkat.

4. Motivasi internal memperkuat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Motivasi internal sebagai dorongan dari dalam diri pegawai secara langsung akan dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan memperhatikan aspek ergonomis, sehingga memengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.
5. Motivasi internal memperkuat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Pegawai yang memiliki motivasi internal tinggi akan mampu secara mandiri mendisiplinkan dirinya. Dorongan untuk mencapai tujuan yang diharapkan akan memengaruhi perilaku dan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

B. Saran

1. Lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perlu peningkatan kualitas lingkungan kerja dengan menambah jumlah unit pendingin ruang, penataan *layout* meja kerja yang memperlancar sirkulasi orang dan barang. Penambahan unit

CCTV khususnya di area ruang kerja pegawai perlu dilakukan agar pegawai

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

merasa aman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan beraroma segar dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan. Belum tersedianya pengharum ruangan di area kerja akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.

2. Perbaikan disiplin kerja merupakan hal mendesak yang harus dilakukan organisasi. Penegakkan disiplin kerja dimulai dari peningkatan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja dan peraturan serta standar operasional prosedur yang berlaku. Penegakan disiplin kerja bersifat dari atas ke bawah (*top down*). Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus menjadi role model dalam penegakan disiplin kerja. Proses penegakkan disiplin kerja harus mengedepankan prinsip keadilan dan imparsialitas
3. Motivasi internal akan optimal apabila Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, mampu memenuhi kebutuhan dasar, sosial maupun penghargaan yang berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja yang dimiliki para pegawai. Lingkungan kerja yang berkualitas dan pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi secara otomatis akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Motivasi internal para pegawai harus dijaga dan ditingkatkan, agar kinerja yang dihasilkan optimal. Organisasi dapat menjaga motivasi internal para pegawai agar tetap optimal melalui pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang dihasilkan pegawai. Penghargaan yang diberikan dapat berbentuk penghargaan finansial maupun non-finansial seperti, peluang promosi, jabatan pilihan dan benefit lainnya.

- Protected by PDF Anti Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
4. Kinerja tinggi dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dan dorongan dari dalam diri pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi internal dalam diri pegawai akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi harus memfasilitasi dan melakukan sinkronisasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai secara kualitas maupun kuantitas harus sejalan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Pengabaian terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku, akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penegakkan disiplin kerja yang berkeadilan dan imparisial akan berdampak membaiknya meritokrasi dalam organisasi.
 5. Proses pengelolaan keuangan dan aset daerah memerlukan komunikasi dan sinergi yang efektif antar pegawai. Oleh karena itu, mutasi pegawai dapat berdampak negatif terhadap kelancaran proses pengelolaan keuangan dan aset daerah, khususnya pada posisi-posisi strategis. Proses mutasi yang akan dilakukan harus direncanakan dan dikomunikasikan dengan pegawai yang akan dimutasi, sehingga ada proses penyelesaian tugas dan transfer tanggungjawab. Pegawai baru yang akan menggantikan sebaiknya ditunjuk dari internal organisasi yang telah memahami pola komunikasi dan iklim kerja sehingga sinergitas tim kerja pengelola keuangan dan aset daerah tetap solid.
 6. Penelitian terkait topik kinerja pegawai yang dilakukan dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dengan lokus penelitian dan variabel yang berbeda. Penulis menyarankan variabel beban kerja, kecerdasan emosional, dan

Protected by PDF Anti-Copy Free
profesionalisme sebagai variabel bebas, dan oleh stres kerja sebagai variabel
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
moderasi.





- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Negara, Pub. L. No. 17 (2007).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, Pub. L. No. 18, 260 (2018).
- Peraturan Daerah (PERDA) Kota Lubuklinggau Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau, Pub. L. No. 21, 6 (2021).
- Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, 6 (2025).
- Peraturan Walikota (Perwali) Kota Lubuklinggau Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Daerah Kota Lubuklinggau, Pub. L. No. 20 (2022).
- Abdi, W. T., Wijaya, C., & Ananda, R. (2024). *Komitmen Kerja (Analisis Kompetensi Pribadi, Stabilitas Emosi dan Motivasi Intrinsik)*. UMSU Press.
- Abdillah, H., & Hidayat, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Economia*, 2(12), 3634–3655.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2020). *Manajemen Motivasi*. Grasindo.
- Ariestriani, W., Asniwati, & Rahim, D. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sinderen Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 46–57.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Awaludin, M., Mantik, H., & Fadillah, F. (2023). Penerapan Metode Servqual Pada Skala Likert Untuk Mendapatkan Kualitas Pelayanan Kepuasan Pelanggan. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 10(1), 89-106.
- Busro, M. (2022). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Christensen, L. . (2020). *Experimental Methodology*. Allyn & Bacon Inc.
- Creswell, J. . (2020). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Pustaka Pelajar.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dwiyanti, N., Upgrade Hor Pandu, Kiki, & Susila, C. H. W. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Dwiyanto, A. (2022). *Manajemen Pelayanan Publik; Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Gajah Mada University Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komarudin, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fathoni, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2020a). *25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*. Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2020b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. In *Pengantar Manajemen*. BPFE.
- Hasanah, N., Siti, N., Safwandy, M., & Subhi, I. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Aplikasi dan Contoh Kasus*. Media Edu Pustaka.
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Husna, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tulungagung. *Journal Of Economic & Management*, 1(2), 91–99.
- Peraturan Walikota Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, (2022).
- Luthans, F. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penertbit ANDI.
- Mahmudi. (2022). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Marwansyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Menhard, Yusuf, M., & Safrizal. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 371–381.
- Murtia, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota

- Protected by PDF Anti Copy Free
Upgrade to Premium Version to Remove the Watermark
- Notoatmodjo, S. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Noviantoro, Djatmiko, Marisa, Silvia, Sakarina, & Sari. (2022). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable. *Oblik i Finansi*, 98(4).
- Nuraida, I. (2022). *Manajemen Organisasi Perkantoran Edisi Revisi*. Penerbit Kanisius.
- Pasolong, H. (2020). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta.
- Pratama, I. K. S. P., Amerta, I. M. S., & Putra, I. B. U. (2023). The Role of The Work Discipline as Moderating Variable on the Relationships of Competency and Work Motivation on Employee Performance at The Regional Financial and Asset Management Agency Denpasar City. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 4(3), 362–370.
- Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2022). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Saputra, R. A. K., & Rohmah, A. M. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Motivasi Intrinsik dan Job Crafting Dalam Pendidikan Islam. *ADILLA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2).
- Saydam, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Sinar Baru.
- Siswanto, B. (2022). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Spencer.Jr, L. ., & Spencer, S. M. (2022). *Competence at Work, Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*

Protected by PDF Anti-Copy Free

Manusia Konsep Konsep Kunci. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-30.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2021). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.

Tjutju, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Uno, H. (2020). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Rosdakarya.

Wahyudi, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Rajagrafindo Persada.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

