

## Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Nur`aini Syapii<sup>1</sup>, Ahmad Sulhan<sup>2</sup>, Mohammad Iwan Fitriani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

<p><b>Info Artikel</b></p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Juni, 2024 Disetujui: Agustus, 2024 Dipublikasi: September, 2024</p> <hr/> <p>Kata kunci: <i>Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan</i></p> <hr/> <p>Keywords: <i>Discipline, Work Environment, Motivation, Employee Performance</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: Nur`aini Syapii Email: <a href="mailto:mhs@uinmataram.ac.id">mhs@uinmataram.ac.id</a></p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini mengkaji terkait pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan di DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Penelitian jenis survei dengan pendekatan kuantitatif digunakan. Sampel penelitian terdiri dari lima puluh responden. Pengumpulan data dilakukan melalui metode angket, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan rumus statistik. Hasil penelitian menggambarkan kedisiplinan memengaruhi seberapa baik seorang pekerja melakukan pekerjaan mereka. Dalam situasi ini, nilai koefisien korelasi (r) tabel moment produk diperoleh pada signifikansi 5% sebesar 0,297, sedangkan nilai r-hitung diperoleh sebesar 0,409. Oleh karena itu, nilai r-hitung &gt; dari nilai r-tabel, yaitu = 0,409 &gt; 0,297, dan pada taraf signifikansi 1%, nilai r-hitung &gt; dari nilai r-tabel, yaitu = 0,409 &gt; 0,361. Selain itu, nilai t-hitung jauh lebih besar dari nilai t-tabel, yaitu 4,795 &gt; 2,021. Selain itu, lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Pada taraf signifikansi 5%, nilai r-hitung &gt; dari nilai r-tabel, yaitu 0,544 &gt; 0,297, dan pada taraf signifikansi 1%, nilai r-hitung juga &gt; dari nilai r-tabel, yaitu 0,544 &gt; 0,361. Selain itu, dalam uji t-test, nilai t-hitung jauh lebih besar dari nilai t-tabel, yaitu 5,581 &gt; 2,021. Selain itu, motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Terdapat bukti bahwa nilai r-hitung memiliki taraf signifikansi 5% &gt; dari nilai r-tabel, yaitu 0,434 &gt; 0,297. Selain itu, nilai r-tabel memiliki taraf signifikansi 1%, yaitu 0,434 &gt; 0,361. Selain itu, dalam uji t-test, nilai r-hitung jauh &gt; dari nilai r-tabel, yaitu 3,053 &gt; 2,021. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) dianggap "diterima", dan hipotesis nol (Ho) dianggap "ditolak".</p> <p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p>The aim of this research is to examine the influence of discipline, work environment and motivation on employee performance at DINDIKBUD Kab. West Lombok. Survey type research with a quantitative approach was used. The research sample consisted of fifty respondents. Data collection was carried out through questionnaires, observation and documentation methods. Data analysis uses statistical formulas. The research results illustrate that discipline influences how well a worker does their job. In this situation, the correlation coefficient (r) value of the product moment table is obtained at a significance of 5% of 0.297, while the r-calculated value is obtained at 0.409. Therefore, the calculated r-value is &gt; the r-table value, namely = 0.409 &gt; 0.297, and at the 1% significance level, the calculated r-value is &gt; the r-table value, namely = 0.409 &gt; 0.361. Apart from that, the t-count value is much greater than the t-table value, namely 4.795 &gt; 2.021. In addition, the work environment influences employee performance. At the 5% significance level, the calculated r-value is &gt; the r-table value, namely 0.544 &gt; 0.297, and at the 1% significance level, the calculated r-value is also &gt; the r-table value, namely 0.544 &gt; 0.361. Apart from that, in the t-test, the calculated t-value is much greater than the t-table value, namely 5.581 &gt; 2.021. Apart from that, work motivation has an impact on employee performance. There is evidence that the calculated r value has a significance level of 5% &gt; the r table value, namely 0.434 &gt; 0.297. Apart from that, the r-table value has a significance level of 1%, namely 0.434 &gt; 0.361. Apart from that, in the t-test, the calculated r value is far &gt; from the r-</p>
--	---

table value, namely  $3.053 > 2.021$ . Therefore, the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is considered "accepted", and the null hypothesis ( $H_0$ ) is considered "rejected".

© 2023 Nur`aini Syapii, Ahmad Sulhan, Mohammad Iwan Fitriani  
This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



## PENDAHULUAN

SDM menjadi salah satu dari beragam faktor yang ada dalam mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas. Selain itu kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi juga menjadi bagian penting yang tidak dapat dikesampingkan (Salmiyanti, 2023). Kinerja karyawan itu sendiri merupakan aspek yang menjadi harapan dalam setiap organisasi ataupun lembaga, dikarenakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja individu dari tujuan yang harus dicapai dalam organisasi, tugas yang harus dicapai, atau tugas yang memang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam waktu yang telah ditentukan oleh organisasi atau lembaga yang menjadi tempat kerja (Moekijat, 2022). Organisasi ataupun lembaga tentunya menginginkan hasil kinerja yang berkualitas, dan untuk itu, tentunya tidak bisa lepas dari beragam faktor yang mempengaruhinya. Seperti kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi.

Faktor kedisiplinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan tiga aspek yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dikarenakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya muncul dan berkembang dari dalam dirinya sendiri saja, melainkan motivasi karyawan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja yang nyaman (Nuria Erisna, 2012) juga menjadi bagian dalam mempengaruhi terwujudnya kualitas kerja karyawan. Menurut Moekijat (Moekijat, 2022), ada pengaruh yang erat antara kedisiplinan dengan motivasi kerja. Karyawan cenderung lebih disiplin jika mereka merasa bahagia dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika semangat kerja atau moril mereka rendah, mereka lebih mungkin menyesuaikan diri dengan kebiasaan buruk, dan juga dapat menjadikan mereka tidak sopan terhadap pimpinan mereka.

Kedisiplinan adalah sikap mental yang secara sadar mematuhi perintah dan larangan atas sesuatu karena memiliki pemahaman yang baik dan buruk terkait perintah dan larangan yang ada. Menurut Sutrisno (Edy Sutrisno, 2019), lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman akan dapat mempengaruhi karyawan menjadi sosok pekerja yang malas-malasan, tidak kreatif, dan tidak produktif. Oleh karena itu, menjaga lingkungan kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan nyaman dapat mendorong karyawan untuk tetap semangat dan bersemangat saat bekerja. Motivasi adalah dorongan psikologis pada karyawan untuk melakukan sesuatu secara sadar dan untuk meraih tujuan tertentu (Nawawi, Hadari, 2015). Motivasi itu terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi dan kondisi kerja. Abraham Maslow (Handoko, T. Hani, 2009) mengatakan bahwa manusia termotivasi

melakukan sesuatu karena beberapa kebutuhan, yakni; 1) fisiologis (fisik); 2) keamanan dan kenyamanan; 3) cinta kasih; 4) harga diri, 5) aktualisasi diri. Dengan demikian, motivasi yang baik terhadap karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja adalah aspek penting dalam sebuah organisasi atau lembaga yang dikatakan sebagai ukuran atas hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan (Bedjo Siswanto, 2016). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara, 2015) menyebutnya sebagai hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawabnya. Kinerja juga dimaknai sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab mereka dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum, serta memiliki kesesuaian dengan etika yang ada. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan, terlebih-lebih pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, dikarenakan bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang memanfaatkan jam kerja mereka yang tidak sesuai dengan jam kerja kantor, baik kedatangan maupun pulang kerja mereka. Selanjutnya, pimpinan masih kurang tegas dalam menerapkan disiplin kerja karyawan, sehingga hal ini mempengaruhi kualitas kerja karyawan itu sendiri.

Selain itu, motivasi kerja (Fachreza et al, 2018) karyawan bisa dikatakan juga masih cukup rendah berdasarkan data yang ada, yakni masih di angka 50%. Seperti yang ditunjukkan berdasarkan hasil observasi pada tanggal 23 November 2023, menunjukkan bahwa waktu yang dihabiskan karyawan di tempat kerja tidak dimanfaatkan sepenuhnya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya; Masih kurangnya dorongan dalam hal peningkatan pemahaman karyawan tentang tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaannya, dan masih kurangnya dorongan terhadap karyawan dalam hal-hal yang terkait dengan upaya peningkatan kemampuan atau keterampilan penguasaan pekerjaan yang dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih mudah;

Selain itu, ditemukan juga bahwa peralatan kerja standar karyawan bisa dikatakan masih tidak memadai untuk operasional, sehingga diperlukan peningkatan terus menerus baik dari segi kuantitas maupun kualitas; dan juga adanya faktor kepemimpinan yang perlu dievaluasi secara obyektif, sehingga kepentingan semua unsur terakomodir dan dirisakan oleh semua pihak, termasuk belum adanya suatu sistem standar pencapaian kinerja yang dijadikan sebagai pedoman untuk mengetahui informasi terkait tingkat kinerja para karyawan, serta masih belum maksimalnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan kurangnya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya sendiri. Hal ini tidak lepas dari beragam faktor yang mendasarinya seperti kedisiplinan dan lingkungan kerja, motivasi dan pola kepemimpinan kepuasan dan kesejahteraan, serta yang lainnya. Oleh karenanya itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. lombok barat.

## METODE

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2017). Data-data yang didapatkan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden. Instrumen penelitian berupa angket (Sugiyono, 2018) disusun dalam bentuk sejumlah pertanyaan berkaitan dengan pengaruh

kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Pertanyaan tersebut akan dijawab oleh para karyawan selaku responden dalam penelitian ini. Instrumen angket menggunakan *scale likert*, yaitu; Intrument angket yang nilai peringkat setiap jawabannya dijumlahkan sehingga dapat mencapai nilai total. *Scale likert* ini secara umum menggunakan lima (5) alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) skor = 5, Setuju (S) skor = 4, ragu-ragu (RR) skor = 3, Tidak Stuju (TS) skor =2 dan Sangat Tidak Stuju (STS) skor = 1. Adapun analisis datanya dilakukan secara sistematis dengan menggunakan angka atau rumus statistik yaitu rumus *koefisien korelasi Pearson* atau rumus *koefisien korelasional r product moment* dan rumus uji t-test (John W. Creswell, 2016).

## HASIL

### Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat

Untuk mengetahui terkait pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, maka dilakukan analisis data dengan cara melakukan uji statitik dan uji hipotesis sesuai dengan rumus yang sudah ditetapkan yaitu rumus statistik. Untuk lebih jelasnya disajikan dan dijabarkan dalam table di bawah ini, yakni:

Tabel 1.1 Data kedisiplinan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat

No	Nama	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	Ahmad	45	44	2025	1936	1980
2	Andi Alfian	41	41	1681	1681	1681
3	Lalu Hendri C	40	44	1600	1936	1760
4	Ngakan Nyoman S	47	50	2209	2500	2350
5	H. Lalu Sadri	32	50	1024	2500	1600
6	Sugianto	50	50	2500	2500	2500
7	Minggara Ali S	50	50	2500	2500	2500
8	Mulyanto	40	40	1600	1600	1600
9	Wirya Eka Saputra	36	40	1296	1600	1440
10	H. Agus Sukma A	47	41	2209	1681	1927
11	H. Imanto Rahadi	41	43	1681	1849	1763
12	Riyadi	42	45	1764	2025	1890
13	Hilman Syarif	43	45	1849	2025	1935
14	Endang Sulihatin	41	42	1681	1764	1722
15	Nellifani	40	45	1600	2025	1800
16	Abdullah	39	43	1521	1849	1677
17	Ahmad Rizalihadi	39	40	1521	1600	1560
18	H. Akhmad Sujai	40	40	1600	1600	1600
19	Lalu Zaenuri Umar	44	41	1936	1681	1804
20	Hudriani	37	40	1369	1600	1480
21	H. Lalu Sadri	40	48	1600	2304	1920
22	Mita Yulia Santi	29	48	841	2304	1392

No	Nama	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
23	Titik Sumarni,	50	50	2500	2500	2500
24	Zohhaeratun	42	45	1764	2025	1890
25	Harun Arrasyid	42	40	1764	1600	1680
26	Baiq Silawati	40	43	1600	1849	1720
27	Fatimah,	38	43	1444	1849	1634
28	Lalu M Syarif H	40	43	1600	1849	1720
29	Hamzah	43	44	1849	1936	1892
30	Lidiayanti	42	44	1764	1936	1848
31	Dina Febryna	42	43	1764	1849	1806
32	Lalu Bushairi S	44	44	1936	1936	1936
33	Nyi Ayu Arma N	44	44	1936	1936	1936
34	Akhwan Mashudi	46	44	2116	1936	2024
35	Rasip	47	45	2209	2025	2115
36	N. Nyoman Arta	50	50	2500	2500	2500
37	Maharyadi	50	50	2500	2500	2500
38	Baiq Suherni D	47	50	2209	2500	2350
39	Ilmiatun Mar'i	38	47	1444	2209	1786
40	Muslihan	44	43	1936	1849	1892
41	Zohhaeratun	33	45	1089	2025	1485
42	Fatmah	50	47	2500	2209	2350
43	Muhammad Suandi	41	47	1681	2209	1927
44	Lalu Edi Astawan	43	43	1849	1849	1849
45	Munasah	38	39	1444	1521	1482
46	Muslihun	43	45	1849	2025	1935
47	Lalu Hardinata	40	39	1600	1521	1560
48	Ali Bukran	40	40	1600	1600	1600
49	Dewi Asmara J	47	39	2209	1521	1833
50	Zuhandi Bahari	47	45	2209	2025	2115
<b>Obyek</b>	N=50	$\sum X$ = 2114	$\sum Y$ = 2211	$\sum X^2$ = 90472	$\sum Y^2$ = 98349	$\sum XY$ = 93746

Hasil analisis tentang kedisiplinan (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y) di atas, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar  $= 0,409$  terhadap nilai "*r count*". Untuk mengetahui lebih jelas apakah ada pengaruh kuat atau tidak antara variabel X dan variabel Y yang diteliti yaitu: terkait pengaruh kedisiplinan kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, maka dapat diketahui dan dilihat dengan cara membandingkan hasil analisis data atau hasil perhitungan yang diperoleh dari "*r-count*" dengan nilai "*r-table*". Sehubungannya dengan hal ini dijelaskan sebagai berikut: Apabila nilai "*r-count*" > dari nilai "*r-table*", maka ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel

tersebut. Sedangkan apabila nilai "*r-count*" < dari nilai "*r-table*", maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Analisis data yang dilakukan dari 50 sampel, menunjukkan bahwa nilai "*r-count*" diperoleh sebesar = 0,409. Sedangkan nilai "*r-table*" pada taraf signifikansi 5% nilai ("*koefisien korelasi*" (*r*) tabel "*product moment*") diperoleh sebesar = 0,297. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai "*r-count*" yang telah dianalisis atau diolah > dari nilai "*r-table*", yaitu  $0,409 > 0,297$ , dan nilai "*r-table*" sebesar 0,361 jika dibandingkan dengan nilai "*r-hitung*" yang telah dianalisis, yaitu 0,409. Dengan demikian, nilai "*r-count*" > dari nilai "*r-table*", yaitu  $0,409 > 0,361$ . Kenyataan ini menunjukkan bahwa nilai "*r-count*" > dari pada "*r-table*". Jadi, antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat.

Adapun dalam "*uji t-test*" juga menunjukkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Nilai "*t-count*" diperoleh sebesar = 4,795. Sedangkan nilai "*t-table*" pada taraf signifikansi 0,05 (distribusi *t*) pada derajat kebenaran (*db*) N-2 diperoleh nilai sebesar = 2,021. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai "*t-count*" jauh > dari pada nilai "*t-table*", yaitu  $4,795 > 2,021$ . Dengan demikian, dapat diketahui bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Berdasarkan hasil tersebut, maka "*hipotesis alternatif*" (*H<sub>a</sub>*) yang menyatakan: Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan "*diterima*". Sedangkan "*hipotesis nol*" (*H<sub>o</sub>*) yang menyatakan: Tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan "*ditolak*". Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, sehingga "*hipotesis nol*" (*H<sub>o</sub>*) "*ditolak*" dan hipotesis alternatif (*H<sub>a</sub>*) yang diajukan "*diterima*".

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat**

Untuk mengetahui terkait bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, dilakukan analisis data dengan cara melakukan uji pengur dan uji hipotesis sesuai dengan rumus yang sudah ditetapkan yaitu rumus statistik dan juga menggunakan rumus uji *t-test*. Untuk lebih jelasnya disajikan dan dijabarkan di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Data Lingkungan Kerja pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat

No	Nama	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	Ahmad	43	44	1849	1936	1892
2	Andi Alfian	39	41	1521	1681	1599
3	Lalu Hendri C	41	44	1681	1936	1804
4	N. Nyoman S	50	50	2500	2500	2500
5	H. Lalu Sadri	28	50	784	2500	1400
6	Sugianto	50	50	2500	2500	2500
7	Minggara Ali S	49	50	2401	2500	2450
8	Mulyanto	40	40	1600	1600	1600
9	Wirya Eka S	39	40	1521	1600	1560

No	Nama	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
10	H. Agus Sukma A	39	41	1521	1681	1599
11	H. Imanto Rahadi	42	43	1764	1849	1806
12	Riyadi	40	45	1600	2025	1800
13	Hilman Syarif	41	45	1681	2025	1845
14	Endang Sulihatin	40	42	1600	1764	1680
15	Nellifani	43	45	1849	2025	1935
16	Abdullah	41	43	1681	1849	1763
17	Ahmad Rizalihadi	39	40	1521	1600	1560
18	H. Akhmad Sujai	40	40	1600	1600	1600
19	Lalu Zaenuri U	40	41	1600	1681	1640
20	Hudriani	36	40	1296	1600	1440
21	H. Lalu Sadri	37	48	1369	2304	1776
22	Mita Yulia Santi	27	48	729	2304	1296
23	Titik Sumarni,	50	50	2500	2500	2500
24	Zohhaeratun	43	45	1849	2025	1935
25	Harun Arrasyid	43	40	1849	1600	1720
26	Baiq Silawati	42	43	1764	1849	1806
27	Fatimah,	43	43	1849	1849	1849
28	Lalu M Syarif H	43	43	1849	1849	1849
29	Hamzah	40	44	1600	1936	1760
30	Lidiayanti	44	44	1936	1936	1936
31	Dina Febryna	42	43	1764	1849	1806
32	Lalu Bushairi S	44	44	1936	1936	1936
33	Nyi Ayu Arma N	44	44	1936	1936	1936
34	Akhwan Mashudi	45	44	2025	1936	1980
35	Rasip	48	45	2304	2025	2160
36	N. Nyoman Arta	42	50	1764	2500	2100
37	Maharyadi	41	50	1681	2500	2050
38	Baiq Suherni D	40	50	1600	2500	2000
39	Ilmiatun Mar'i	40	47	1600	2209	1880
40	Muslihan	41	43	1681	1849	1763
41	Zohhaeratun	40	45	1600	2025	1800
42	Fatmah	39	47	1521	2209	1833
43	Muh. Suandi	40	47	1600	2209	1880
44	Lalu Edi Astawan	40	43	1600	1849	1720
45	Munasah	46	39	2116	1521	1794
46	Muslihun	50	45	2500	2025	2250
47	Lalu Hardinata	50	39	2500	1521	1950
48	Ali Bukran	41	40	1681	1600	1640
49	Dewi Asmara J	40	39	1600	1521	1560

No	Nama	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
50	Zuhandi Bahari	45	45	2025	2025	2025
<b>Obyek</b>	N=50	$\sum X$ = 2090	$\sum Y$ = 2211	$\sum X^2$ = 88398	$\sum Y^2$ = 98349	$\sum XY$ = 92463

Hasil analisis tentang (Variabel X) dan (Variabel Y) di atas, menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan dimana nilai “*r count*” diperoleh sebesar = 0,544. Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh yang kuat atau tidak antara variabel X dan variabel Y yang diteliti dapat diketahui dengan cara membandingkan hasil analisis data atau hasil perhitungan yang diperoleh dari *r*-hitung dengan nilai “*r-table*”. Sehubungannya dengan hal ini dijelaskan sebagai berikut: Apabila nilai “*r-count*” > dari nilai “*r-table*”, maka ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan apabila nilai “*r-count*” < dari nilai “*r-table*”, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Analisis data yang dilakukan dari 50 sampel yang ada dalam penelitian ini, menunjukkan nilai *r*-hitung diperoleh sebesar = 0,544. Sedangkan nilai “*r-table*” pada taraf signifikansi 5% (nilai koefisien korelasi (*r*) tabel *product moment*) diperoleh sebesar = 0,297. Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa nilai “*r-count*” > dari pada nilai “*r-table*” yaitu = 0,544 > 0.297. Pada taraf signifikan 1% juga diperoleh nilai “*r table*” sebesar = 0,361. Nilai “*r table*” tersebut jika dibandingkan dengan nilai *r* hitung diperoleh sebesar = 0,544. Dengan demikian, nilai “*r-count*” > dari pada nilai “*r-table*” yaitu = 0,544 > 0,361. Merujuk pada data yang ada, maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. “*Uji t-test*” juga menunjukkan adanya pengaruh terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Hal ini terbukti dari nilai “*t-count*” diperoleh sebesar = 5,581. Sedangkan nilai “*t-table*” pada taraf signifiikan 0,05 (distribusi *t*) pada derajat kebenaran (*db*) N-2 diperoleh nilai sebesar = 2,021. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai “*t-count*” jauh > dari pada nilai “*t-table*” yaitu 5,581 > 2,021. Jadi, dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat.

Melalui hal ini, maka “*hipotesis alternative*” (*H<sub>a</sub>*) yang menyatakan: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan “*diterima*”. Sedangkan “*hipotesis nol*” (*H<sub>o</sub>*) yang menyatakan: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan “*ditolak*”. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, sehingga “*hipotesis alternative*” (*H<sub>a</sub>*) yang diajukan “*diterima*”, dan “*hipotesis nol*” (*H<sub>o</sub>*) “*ditolak*”.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat**

Di bawah ini juga dilakukan analisis data untuk mengetahui apakah apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUDKab. Lombok Barat. Analisis data dengan cara statistik yang sudah ditetapkan dan juga menggunakan rumus “*uji t-test*”. Lebih jelasnya disajikan dalam table di bawah ini, yakni;

Tabel 3.1 Data Motivasi pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat

No	Nama	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	Ahmad	44	44	1936	1936	1936
2	Andi Alfian	31	41	961	1681	1271
3	Lalu Hendri C	40	44	1600	1936	1760
4	N. Nyoman S	32	50	1024	2500	1600
5	H. Lalu Sadri	30	50	900	2500	1500
6	Sugianto	50	50	2500	2500	2500
7	Minggara Ali S	50	50	2500	2500	2500
8	Mulyanto	40	40	1600	1600	1600
9	Wirya Eka S	30	40	900	1600	1200
10	H. Agus Sukma	35	41	1225	1681	1435
11	H. Imanto Rahadi	38	43	1444	1849	1634
12	Riyadi	37	45	1369	2025	1665
13	Hilman Syarif	38	45	1444	2025	1710
14	Endang Sulihatn	39	42	1521	1764	1638
15	Nellifani	41	45	1681	2025	1845
16	Abdullah	40	43	1600	1849	1720
17	Ahmad Rizalihadi	31	40	961	1600	1240
18	H. Akhmad Sujai	31	40	961	1600	1240
19	Lalu Zaenuri Umar	38	41	1444	1681	1558
20	Hudriani	35	40	1225	1600	1400
21	H. Lalu Sadri	40	48	1600	2304	1920
22	Mita Yulia Santi	40	48	1600	2304	1920
23	Titik Sumarni,	50	50	2500	2500	2500
24	Zohhaeratun	39	45	1521	2025	1755
25	Harun Arrasyid	39	40	1521	1600	1560
26	Baiq Silawati	41	43	1681	1849	1763
27	Fatimah,	39	43	1521	1849	1677
28	Lalu M Syarif H	42	43	1764	1849	1806
29	Hamzah	40	44	1600	1936	1760
30	Lidiayanti	40	44	1600	1936	1760
31	Dina Febryna	42	43	1764	1849	1806
32	Lalu Bushairi S	43	44	1849	1936	1892
33	Nyi Ayu Arma N	43	44	1849	1936	1892
34	Akhwan Mashudi	45	44	2025	1936	1980
35	Rasip	46	45	2116	2025	2070
36	N. Nyoman Arta	50	50	2500	2500	2500
37	Maharyadi	50	50	2500	2500	2500
38	Baiq Suhermi D	46	50	2116	2500	2300
39	Ilmiatun Mar'i	38	47	1444	2209	1786

No	Nama	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
40	Muslihan	44	43	1936	1849	1892
41	Zohhaeratun	34	45	1156	2025	1530
42	Fatmah	50	47	2500	2209	2350
43	Muhammad Suandi	41	47	1681	2209	1927
44	Lalu Edi Astawan	44	43	1936	1849	1892
45	Munasah	40	39	1600	1521	1560
46	Muslihun	43	45	1849	2025	1935
47	Lalu Hardinata	40	39	1600	1521	1560
48	Ali Bukran	41	40	1681	1600	1640
49	Dewi Asmara J	45	39	2025	1521	1755
50	Zuhandi Bahari	48	45	2304	2025	2160
<b>Obyek</b>	N = 50	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$
<b>k</b>		=2033	= 2211	= 84135	= 98349	= 90300

Hasil analisis tentang pengaruh motivasi (Variabel X) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil analisis data yang dilakukan dari 50 sampel penelitian ini, menunjukkan nilai “*r-count*” diperoleh sebesar = 0,434. Sedangkan nilai “*r-table*” pada taraf signifikansi 5% nilai “*koefisien korelasi*” (*r*) tabel “*product moment*” diperoleh sebesar = 0,297. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa nilai “*r-count*” > dari pada nilai “*r-table*” yaitu = 0,434 > 0,297. Pada taraf signifikan 1% juga diperoleh juga nilai “*r table*” sebesar = 0,361. Nilai “*r-table*” tersebut jika dibandingkan dengan nilai “*r-count*” diperoleh sebesar = 0,434. Dengan demikian, nilai “*r-count*” lebih besar dari pada nilai “*r-table*” yaitu = 0,434 > 0,361. Melalui data ini, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat

“*Uji t-test*” juga menunjukkan bahwa ada pengaruh terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Hal ini terbukti dari nilai “*t-count*” yang diperoleh sebesar = 3,053. Sedangkan nilai “*t-table*” pada taraf signifiikan 0,05 (distribusi t) pada derajat kebenaran (db) N-2 diperoleh nilai sebesar = 2,021. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai “*t-count*” jauh > dari pada nilai “*t-table*” yaitu 3,053 > 2,021. Melalui hasil ini, maka “*hipotesis alternative*” (*H<sub>a</sub>*) yang menyatakan: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUDKab. Lombok Barat dinyatakan “*diterima*”. Sedangkan “*hipotesis nol*” (*H<sub>o</sub>*) yang menyatakan: Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan “*ditolak*”. Sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, sehingga “*hipotesis alternative*” (*H<sub>a</sub>*) yang diajukan “*diterima*”, dan “*hipotesis nol*” (*H<sub>o</sub>*) “*ditolak*”.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat

Kedisiplinan dalam organisasi atau lembaga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya kedisiplinan karyawan dapat berdampak positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, organisasi perlu menegaskan sikap dan perilaku kedisiplinan para karyawan-karyawannya, karna melalui kedisiplinan, produktivitas kerja karyawan dapat dicapai secara maksimal. Oleh sebab itu, diperlukan upaya tertentu untuk menanamkan sikap dan perilaku disiplin yang sebaik-baiknya kepada setiap karyawan. Karna kedisiplinan merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang untuk menerima dan menjalankan standar peraturan yang berlaku di lingkungannya. Sehingga kedisiplinan kerja yang baik akan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih cepat, sedangkan kedisiplinan kerja yang buruk akan menghalangi dan memperlambat pencapaian tujuan dari organisasi (Edy Sutrisno, 2019). Dengan kedisiplinan yang baik, maka pekerjaan diharapkan dilakukan se-efektif mungkin dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan kerja karyawan bermakna juga bahwa karyawan itu sendiri harus tahu bagaimana mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain karyawan, seorang pemimpin dalam organisasi juga harus tegas dalam memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan. Kedisiplinan ini seperti tepat waktu dalam bekerja, patuh pada aturan kerja, meningkatkannya tingkat kehadiran karyawan, memiliki rasa tanggungjawab atas tugas yang diberikan.

Hasil analisis tentang kedisiplinan (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y) di atas, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar  $= 0,409$  terhadap nilai "*r count*". Untuk mengetahui lebih jelas apakah ada pengaruh kuat atau tidak antara variabel X dan variabel Y yang diteliti yaitu: terkait pengaruh kedisiplinan kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, maka dapat diketahui dan dilihat dengan cara membandingkan hasil analisis data atau hasil perhitungan yang diperoleh dari "*r-count*" dengan nilai "*r-table*". Sehubungannya dengan hal ini dijelaskan sebagai berikut: Apabila nilai "*r-count*"  $>$  dari nilai "*r-table*", maka ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan apabila nilai "*r-count*"  $<$  dari nilai "*r-table*", maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Hasil analisis data yang dilakukan dari 50 sampel, menunjukkan bahwa nilai "*r-count*" diperoleh sebesar  $= 0,409$ . Sedangkan nilai "*r-table*" pada taraf signifikansi 5% nilai ("*koefisien korelasi*" (*r*) tabel "*product moment*") diperoleh sebesar  $= 0,297$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai "*r-count*" yang telah dianalisis atau diolah  $>$  dari nilai "*r-table*", yaitu  $0,409 > 0,297$ , dan nilai "*r-table*" sebesar 0,361 jika dibandingkan dengan nilai "*r-hitung*" yang telah dianalisis, yaitu 0,409. Dengan demikian, nilai "*r-count*"  $>$  dari nilai "*r-table*", yaitu  $0,409 > 0,361$ . Kenyataan ini menunjukkan bahwa nilai "*r-count*"  $>$  dari pada "*r-table*". Jadi, antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat.

Adapun dalam "*uji t-test*" juga menunjukkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Nilai "*t-count*" diperoleh sebesar  $= 4,795$ . Sedangkan nilai "*t-table*" pada taraf signifikan 0,05 (distribusi t) pada derajat kebenaran (db) N-2 diperoleh nilai sebesar  $= 2,021$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai

“*t-count*” jauh > dari pada nilai “*t-table*”, yaitu  $4,795 > 2,021$ . Dengan demikian, dapat diketahui bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Berdasarkan hasil tersebut, maka “*hipotesis alternative*” ( $H_a$ ) yang menyatakan: Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan “*diterima*”. Sedangkan “*hipotesis nol*” ( $H_o$ ) yang menyatakan: Tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan “*ditolak*”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, sehingga “*hipotesis nol*” ( $H_o$ ) “*ditolak*” dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan “*diterima*”. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil analisis data dalam table berikut:

Tabel 1.2 Hasil Analisis Data pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat

No	Nilai t-hitung	Nilai t-hitung pada taraf signiifikan 0,05 (distribusi t) pada derajat kebenaran (db) N-2	Hipotesis	
			$H_a$	$H_o$
1	4,795	2,021	Diterima	Ditolak

Melalui uraian ini, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa adanya pengaruh terkait dengan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Kesimpulan adanya pengaruh tersebut diperoleh dari berbagai tahapan analisis data yang sudah dilakukan terhadap variabel penelitian secara teratur dan sistematis sesuai dengan aturan dan rumus statistik dengan tetap berpegang pada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan dan dicapai. Adanya kedisiplinan dengan kinerja karyawan tersebut juga sangat rasional, sebab kinerja karyawan dalam sebuah lembaga atau organisasi sangat ditentukan oleh kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya sebagai karyawan. Kedisiplinan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan sebuah sikap dan perilaku karyawan yang melibatkan mematuhi dan melaksanakan semua peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sendiri (Rahmat Nugroho, 2016), dan kedisipinan kerja yang tinggi salah satunya disebabkan oleh perilaku kerja para karyawan yang tepat waktu, memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya, tekun atau disiplin sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Kedisiplinan seseorang menunjukkan tingkat hormatnya terhadap aturan dan peraturan yang ada ada suatu perusahaan. Oleh karena itu, apabila karyawan sering mengabaikan atau sering melanggar aturan dan peraturan pada perusahaan yang menjadi tempat kerja mereka, hal itu menunjukkan bahwa mereka memiliki kedisiplinan yang buruk. Namun, apabila mereka patuh pada aturan dan peraturan yang ada, maka hal itu menunjukkan mereka bahwa mereka memiliki kedisiplin yang baik. lingkungan kerja yang memiliki tingkat disiplin yang baik akan dapat menunjukkan karyawan yang memiliki rasa kepedulian yang besar terhadap semua bentuk pencapaian tujuan perusahaan, semangat, gairah, dan juga inisiatif yang tinggi untuk melakukan semua pekerjaan mereka, rasa tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, rasa ikatan dan komitmen yang kuat, serta peningkatan efisiensi dan produktivitas (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan tidak hanya melibatkan mengedukasi

atau menghukum perilaku dengan memberikan imbalan atau hukuman, tetapi juga berkaitan dengan tindakan hukum terhadap perilaku yang salah. Oleh karena itu, kedisiplinan adalah sikap karyawan yang menghormati peraturan dan aturan perusahaan sehingga mereka dapat dengan sukarela mengikutinya.

Kedisiplinan kerja dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi sebuah organisasi dan karyawannya. Karna kedisiplinan kerja dapat menjamin pelaksanaan tugas secara teratur dan lancar untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi. Untuk karyawan, suasana kerja yang menyenangkan akan dapat meningkatkan semangat mereka untuk melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan beragam tanggung jawab mereka dengan penuh kesadaran dan dapat memaksimalkan potensi fisik dan mental mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan dan kesabaran itu juga dapat menjadi panutan untuk orang lain, sehingga hal ini memang bermanfaat bagi setiap organisasi yang ada. Akan tetapi, jika lingkungan kerja organisasi tersebut tidak menerapkan kedisiplinan, maka karyawan juga akan bertindak tidak disiplin. Sehingga, sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin untuk menerapkan kedisiplinan, namun apabila sebuah lingkungan kerja dapat menerapkan kedisiplinan, maka lingkungan kerja ini akan menjadi panutan bagi karyawan.

Melalui uraian yang ada, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kedisiplinan kerja karyawan merupakan perwujudan sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi secara tertulis dan tidak tertulis. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan, jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dengan baik, maka mereka akan dapat menjadi sosok karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, dan terkait kedisiplinan kerja karyawan adalah tanggung jawab seorang pemimpin untuk menerapkan disiplin kerja kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan yang ingin diraih dapat dicapai sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat**

Kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari berbagai bentuk kondisi dan keadaan lingkungan sekitarnya. Karena manusia memiliki hubungan yang sangat erat antara manusia dan lingkungannya, sehingga manusia memiliki kecenderungan untuk selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan dan kondisi. Demikian pula dengan karyawan, karyawan juga tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan lingkungan tempat mereka bekerja atau yang dikenal sebagai lingkungan kerja (Nella Pima Rahmawanti, et.al, 2014). Selama sejarahnya, organisasi tidak pernah lepas dari lingkungannya karena ketergantungannya satu sama lain. Oleh karenanya, kemampuan organisasi untuk bertahan dalam mengelola lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kehidupan kerja para karyawan. Sehingga setiap organisasi atau lembaga harus membuat tempat kerja yang baik dan nyaman agar karyawannya lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil analisis dan hasil analisis data yang dilakukan dari 50 sampel yang ada dalam penelitian ini, menunjukkan nilai *r*-hitung diperoleh sebesar = 0,544. Sedangkan nilai "*r*-table"

pada taraf signifikansi 5% (nilai koefisien korelasi ( $r$ ) tabel *product moment*) diperoleh sebesar = 0,297. Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa nilai "*r-count*" > dari pada nilai "*r-table*" yaitu = 0,544 > 0.297. Pada taraf signifikan 1% juga diperoleh nilai "*r-table*" sebesar = 0,361. Nilai "*r-table*" tersebut jika dibandingkan dengan nilai  $r$  hitung diperoleh sebesar = 0,544. Dengan demikian, nilai "*r-count*" > dari pada nilai "*r-table*" yaitu = 0,544 > 0,361. Merujuk pada data yang ada, maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. "*Uji t-test*" juga menunjukkan adanya pengaruh terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Hal ini terbukti dari nilai "*t-count*" diperoleh sebesar = 5,581. Sedangkan nilai "*t-table*" pada taraf signifikan 0,05 (distribusi  $t$ ) pada derajat kebenaran (db)  $N-2$  diperoleh nilai sebesar = 2,021. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai "*t-count*" jauh > dari pada nilai "*t-table*" yaitu 5,581 > 2,021. Jadi, dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat.

Melalui hal ini, maka "*hipotesis alternative*" ( $H_a$ ) yang menyatakan: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan "*diterima*". Sedangkan "*hipotesis nol*" ( $H_o$ ) yang menyatakan: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan "*ditolak*". Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, sehingga "*hipotesis alternative*" ( $H_a$ ) yang diajukan "*diterima*", dan "*hipotesis nol*" ( $H_o$ ) "*ditolak*". Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil analisis data di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.2 Hasil Analisis Data pada DINDIKBUDKab. Lombok Barat

No	Nilai t-hitung	Nilai t-hitung pada taraf signifikan 0,05 (distribusi $t$ ) pada derajat kebenaran (db) $N-2$	Hipotesis	
			$H_a$	$H_o$
1	5,581	2,021	Diterima	Ditolak

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pengaruh terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di DINDIKBUD Kab. Lombok Barat adalah hasil dari perhatian yang besar yang diberikan oleh karyawan terhadap tempat kerja mereka. Baik dari aspek kenyamanan pribadi maupun dari kemudahan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat berdampak pada kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja organisasi atau lembaga tersebut memiliki keamanan dan kenyamanan, maka setiap karyawan akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga terkait, dalam hal ini DINDIKBUD Kab. Lombok Barat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada DINDIKBUDKab. Lombok Barat**

Tingginya semangat kinerja karyawan sangat ditentukan oleh motivasi dalam suatu lembaga. Alexandra (Alexandra Panaccio, 2019) menyebutnya sebagai dorongan yang dapat menciptakan suasana yang sehat dan diharapkan dapat menimbulkan semangat kerja yang

tinggi pada semua pekerja. Sedangkan terkait dengan motivasi karyawan, motivasi kerja karyawan itu sendiri disebabkan oleh banyak faktor. Seperti adanya pemberian tunjangan yang berkesinambungan kepada, penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau lembaga, lingkungan kerja, kawan kerja, dan faktor-faktor yang lain (Bambang Budi Wiyono, 2018).

Hasil analisis tentang pengaruh motivasi (Variabel X) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil analisis data yang dilakukan dari 50 sampel penelitian ini, menunjukkan nilai "*r-count*" diperoleh sebesar = 0,434. Sedangkan nilai "*r-table*" pada taraf signifikansi 5% nilai "*koefisien korelasi*" (*r*) tabel "*product moment*" diperoleh sebesar = 0,297. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa nilai "*r-count*" > dari pada nilai "*r-table*" yaitu = 0,434 > 0,297. Pada taraf signifikan 1% juga diperoleh juga nilai "*r table*" sebesar = 0,361. Nilai "*r-table*" tersebut jika dibandingkan dengan nilai "*r-count*" diperoleh sebesar = 0,434. Dengan demikian, nilai "*r-count*" lebih besar dari pada nilai "*r-table*" yaitu = 0,434 > 0,361. Melalui data ini, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat

"*Uji t-test*" juga menunjukkan bahwa ada pengaruh terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Hal ini terbukti dari nilai "*t-count*" yang diperoleh sebesar = 3,053. Sedangkan nilai "*t-table*" pada taraf signifikansi 0,05 (distribusi *t*) pada derajat kebenaran (db) N-2 diperoleh nilai sebesar = 2,021. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai "*t-count*" jauh > dari pada nilai "*t-table*" yaitu 3,053 > 2,021. Melalui hasil ini, maka "*hipotesis alternative*" (*Ha*) yang menyatakan: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan "*diterima*". Sedangkan "*hipotesis nol*" (*Ho*) yang menyatakan: Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat dinyatakan "*ditolak*". Sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, sehingga "*hipotesis alternative*" (*Ha*) yang diajukan "*diterima*", dan "*hipotesis nol*" (*Ho*) "*ditolak*". Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil analisis data dalam table berikut:

Tabel 3.2 Hasil Analisis Data pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat

No	Nilai t-hitung	Nilai t-hitung pada taraf signifikansi 0,05 (distribusi t) pada derajat kebenaran (db) N-2	Hipotesis	
			Ha	Ho
1	3,053	2,021	Diterima	Ditolak

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa adanya pengaruh terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat cukup rasional, sebab seorang karyawan dapat terdorong dan bergairah dalam bekerja karena mendapat motivasi dari lembangnya. Hal ini penting untuk diterapkan dalam organisasi atau lembaga karena akan dapat mewujudkan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan, memiliki karyawan yang cenderung akan bekerja lebih efektif, menghasilkan peningkatan produktivitas, dan organisasi dengan karyawan yang termotivasi akan memperoleh kinerja yang lebih baik dari organisasi atau lembaga yang lainnya. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal

yang mendorong karyawan untuk melakukan apa yang mereka bisa untuk menyelesaikan tugas mereka agar tujuan mereka dan perusahaan dapat tercapai (Anwar et al., 2023), dan pemahaman tentang motivasi dalam dan luar diri karyawan akan membantu mencapai kinerja yang terbaik (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005), dan dengan memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan, akan dapat mewujudkan karyawan-karyawan yang memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan kebutuhan lembaga atau organisasi. Sehingga dalam hal ini, sosok seorang pemimpin harus membuat kebijakan. Seperti halnya sistem penilaian, di mana karyawan yang bekerja secara maksimal akan diberi penghargaan dan motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

## SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas menunjukkan gambaran kesimpulan terkait fokus dalam penelitian ini, gambaran kesimpulan tersebut secara rinci diuraikan menjadi tiga kesimpulan yang dipahami oleh peneliti, yakni;

1. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat, menunjukkan bahwa Nilai "*t-count*" diperoleh sebesar = 4,795. Sedangkan nilai "*t-table*" pada taraf signiifikan 0,05 (distribusi t) pada derajat kebenaran (db) N-2 diperoleh nilai sebesar = 2,021. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai "*t-count*" jauh > dari pada nilai "*t-table*", yaitu  $4,795 > 2,021$ . Dengan demikian, dapat diketahui bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Melalui hal ini menunjukkan dan membuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat menunjukkan adanya pengaruh terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Hal ini terbukti dari nilai "*t-count*" diperoleh sebesar = 5,581. Sedangkan nilai "*t-table*" pada taraf signiifikan 0,05 (distribusi t) pada derajat kebenaran (db) N-2 diperoleh nilai sebesar = 2,021. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai "*t-count*" jauh > dari pada nilai "*t-table*" yaitu  $5,581 > 2,021$ . Jadi, dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Melalui hal ini juga membuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat adanya pengaruh terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada DINDIKBUD Kab. Lombok Barat. Hal ini terbukti dari nilai "*t-count*" yang diperoleh sebesar = 3,053. Sedangkan nilai "*t-table*" pada taraf signiifikan 0,05 (distribusi t) pada derajat kebenaran (db) N-2 diperoleh nilai sebesar = 2,021. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai "*t-count*" jauh > dari pada nilai "*t-table*" yaitu  $3,053 > 2,021$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Alexandra Panaccio. (2019). Christian Vandenberghe; Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-being: A longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 7(5).
- Anwar, K., Hutabarat, S. M., Magdalena, E. J., Dewi, R., Purba, S., & Purba, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dosen Terhadap Motivasi Kerja. *DE\_JOURNAL (Dharmas Education Journal)*, 4(03), 54–61.



- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Bambang Budi Wiyono. (2018). The Effect of Self-Evaluation on The Principals' Transformational Leadership, Teachers' work Motivation, Teamwork Effectiveness, and School Improvement. *International Journal of Leadership in Education*, 21(6).
- Bedjo Siswanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Fachreza et al. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1).
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- John W. Creswell. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Moekijat. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gama University Press.
- Nella Pima Rahmawanti, et.al. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Nuria Erisna. (2012). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Rahmat Nugroho. (2016). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Salmiyanti, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah. *Dharmas Education Journal (DE\_Journal)*, 4(1), 318–323. <https://doi.org/10.56667/dejournal.v4i1.937>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.