



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok

Nilasari^{1*}, Agussalim. M², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: sarinila1985@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk menguji dan menganalisis 1). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 2). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Populasi 46 orang dan sampel 46 orang. Metode analisis data adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Hasil dari Penelitian Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok, Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok dan Kontribusi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja a terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok sebesar 22,50% sedangkan sisanya 77,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti semangat kerja, pengalaman kerja, kompetensi dan lainnya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Displin Kerja Dan Kinerja Pegawai

Abstract: This study aims to test and analyze 1). the influence of the work environment on the performance, 2). the effect of work motivation on the performance of, 3) the influence of work discipline on the performance of the State Civil Apparatus employees at the Solok Work Training Center UPT and the influence of the work environment, work motivation and work discipline on the performance of the State Civil Apparatus employees in UPT Solok Work Training Center. Population 46 people and sample 46 people. The data analysis method is Multiple Linear Regression Analysis and determinant coefficients while the hypothesis testing method is t test and F test. The results of the study that the work environment variable had a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at UPT Balai Kerja Solok, the variable of work motivation had a positive and insignificant effect on the performance of the employees of the State Civil Servant at the UPT, the Work Discipline of Solok, the variable of work discipline had a positive and significant effect on significant effect on the performance of State Civil Apparatus employees at UPT Balai Kerja Solok, Work environment variables, work motivation and work discipline have a positive and significant impact on the performance of State Civil Apparatus employees at UPT Work Training Center

Solok and the contribution of work environment, work motivation and work discipline a on the performance of State Civil Apparatus employees at UPT Work Training Center Solok by 22.50% while the remaining 77.50% is influenced by other variables outside this study such as work spirit, work experience, competence and others.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era saat ini dengan berkembangnya dunia bisnis maka persaingan menjadi hal yang tidak bisa dihindari oleh suatu perusahaan atau organisasi. Agar dapat bersaing maka perusahaan atau organisasi harus mampu mengolah dan mengatur sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar mampu bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bagi perusahaan karena pegawai merupakan perencana, pelaksana dan penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya bisa ditentukan dari sikap dan perilaku pegawainya. Untuk menciptakan organisasi yang kompeten di perlukan peran dari para pegawai, terutama kinerja pegawai sangat menentukan baik buruknya organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki andil dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk kepentingan instansi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan bagian operator kepegawaian di UPT Balai Latihan Kerja Solok banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan karena terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam jam kerja, jam istirahat dan jam pulang pegawai. Dapat dilihat pada tabel 1.1 hasil capaian kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok berdasarkan SKP.

Tabel 1. Data Penilaian Capaian Kerja Pegawai tahun 2021

Unsur Yang Dinilai			Jumlah
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	89,86	x 60%	53,92
1. Orientasi Pelayanan	80	(Baik)	
2. Integritas	80	(Baik)	
3. Komitmen	80	(Baik)	
4. Disiplin	80	(Baik)	
b. Perilaku Kerja			
5. Kerjasama	80	(Baik)	
6. Kepemimpinan		(-)	
7. Jumlah	400		
8. Nilai rata – rata	80,00	(Baik)	
9. Nilai Perilaku Kerja	80,00	x 40%	32,00

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian, 2022

Pada Tabel 1 unsur-unsur penilaian SKP terdiri atas unsur tentang perilaku kerja yang di dalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan SKP mulai diberlakukan di setiap instansi pada tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011 dan adalah hasil penilaian rata-rata sasaran kinerja pegawai (SKP) pada jabatan fungsional di Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok pada periode Januari sampai Desember 2021. Dimana pada aspek orientasi pelayanan yang berhubungan dengan kuantitas masih banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan, realisasi kuantitas di tahun 2021 hanya 80,00% pekerjaan yang terselesaikan dari 89,86% target yang ditetapkan. Dari aspek kerjasama dan kedisiplinan dengan aspek kualitas masih banyak yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan target yang diharapkan baik dalam segi kehadiran yang pegawai dalam waktu bekerja. Dilihat dari rata-rata penilaian kualitas hanya mencapai 80,00% dari target 100%. Sementara integritas dan komitmen dilihat dari aspek waktu penyelesaian pekerjaan masih belum optimal dilihat masih banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan dari waktu yang ditetapkan selama 12 bulan dengan capaian 80,00% dari target yang diinginkan. Nilai rata-rata capaian sasaran kerja pegawai (SKP) memiliki bobot sebesar 80,00% dimana kategori baik, walaupun masuk dalam kategori baik namun belum mencapai target yang menjadi tujuan Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok, lingkungan kerja menjadi faktor yang harus dicermati. Dimana lingkungan kerja sangat penting dalam menunjang kinerja yang baik, dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja sehingga pegawai memiliki keinginan untuk bekerja yang akan memaksimalkan kinerja pegawai, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan keinginan kerja pegawai yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Nugroho, 2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab itu pihak pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan memandai seperti lingkungan kerja fisik meliputi (ketersediaan cahaya di lingkungan kerja, sirkulasi udara di lingkungan kerja, kebisingan di lingkungan kerja, bau tidak sedap di lingkungan kerja, serta keamanan di lingkungan kerja) serta lingkungan kerja non fisik meliputi (hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar pegawai). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka kinerja pegawai akan lebih meningkat. Disamping itu lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kenyamanan serta akan membuat para pekerja meningkatkan kinerjanya.

Selain lingkungan kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok salah satunya motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan agar pegawai melaksanakan pekerjaan dan memberikan tenaga penggerak yang menciptakan pekerjaan menggembarakan pada seorang individu, sehingga ia bersedia bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan semua sumber dayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Dimana Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi merupakan upaya untuk mendorong dan menciptakan semangat kerja dan keinginan untuk mencapai optimalisasi kerja secara efektif dan efisien. Motivasi dapat menjadi penggerak seseorang untuk dapat

bekerja secara produktif dan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada beberapa penelitian ditemukan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi juga memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai. Disamping itu pemimpin dapat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah.

Menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam tabel 1.2 dapat kita lihat tingkat kedisiplinan pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok dalam satu bulan berikut ini:

Tabel 2. Tingkat Kehadiran dari Bulan Januari-oktober 2021 Pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok

No	Bulan	Pegawai			
		Absen	Terlambat	Cuti	Bolos Pada jam kerja
1	Januari	4	16	-	12
2	Februari	6	12	-	14
3	Maret	5	15	-	16
4	April	9	16	-	11
5	Mei	7	13	1	12
6	Juni	5	21	-	15
7	Juli	9	7	-	9
8	Agustus	10	7	-	-
9	September	12	9	-	7
10	Oktober	9	11	-	14
11	November	4	4	-	-
12	DseMBER	8	14	-	10

Sumber : Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok, 2022

Berdasarkan dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa jadwal masuk kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok adalah pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa biasanya apel pagi dimulai pada jam 08.00 WIB sampai selesai, akan tetapi setiap harinya masih ada saja diantara pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok ini yang datang terlambat dan bahkan tidak mengikuti apel pagi. Untuk itu, Salah satu cara yang di lakukan UPT Balai Latihan Kerja Solok dalam mengatasi kurangnya disiplin kerja tersebut adalah: 1. Pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok yang terlambat diatas jam yang telah ditentukan akan mendapat teguran langsung dari atasan. 2. Pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok dilarang mengobrol yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan kantor. 3. Pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok yang tidak memakai *helm safety* akan diberikan SP 1. Kedisiplinan sangat

mempengaruhi kinerja pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah.

Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja Pemerintah. Hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Aparatur Sipil Negara di UPT Balai latihan kerja Solok karena peneliti ingin melakukan penelitian yang berbeda karena sebelumnya belum ada penelitian pada Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok yang berkonsentrasi pada kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok jadi peneliti ingin membuat penelitian dengan judul lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui kebenaran atas kecurigaan permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di UPT Balai Latihan Kerja Solok ”

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian 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 kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut (Danang, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Farida dan Hartono, 2016) menjelaskan lingkungan kerja merupakan kondisi dimana tempat kerja yang nyaman meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan aman, menyenangkan, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kepuasan kerja seorang pegawai (Nugraha dan Surya, 2016). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi tempat kerja yang sangat penting untuk diperhatikan guna memberikan kenyamanan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja
Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Ruang kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
3. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan

4. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Ribbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan. (Sutrisno, 2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. *Need for achievement* (perlu prestasi) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation*, (kebutuhan akan afiliasi), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for power* (perlu tenaga) kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

(Hasibuan, 2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno,2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Indah Hartatik (2017) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan ,2016) indikator kedisiplinan sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan 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.
3. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
4. Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Menurut (Hasibuan ,2017), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara ,2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sedarmayanti,2018), kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut (Mangkunegara,2017) antara lain adalah:

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. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Hipotesis

- H₁. Diduga bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok
- H₂. Diduga bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok
- H₃. Diduga bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok
- H₄. Diduga bahwa secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari pegawai yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 46 orang Sampel adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F.

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrument yaitu uji validitas dan uji realibilitas di Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Adapun uji prasyarat analisis yang dilakukan adalah uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearilitas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Kuantitatif

a. Analisa Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok dengan beberapa variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Analisa Regresi Linear berganda		
Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	38,816	12,974
lingkungan kerja	,234	,090
motivasi kerja	,069	,121
disiplin kerja	,311	,094

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 23

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 38,816 artinya jika tidak ada lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja ($X=0$) maka nilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok adalah sebesar konstanta yaitu 38,816 satuan.
2. Koefisien lingkungan kerja 0,234, koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok dimana jika lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok naik sebesar 0,234 satuan.
3. Koefisien motivasi kerja 0,069, koefisien bernilai positif artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok dimana jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok naik sebesar 0,069 satuan.
4. Koefisien disiplin kerja 0,311, koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok dimana jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok naik sebesar 0,311 satuan.

b. Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2016:95). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,526 ^a	,277	,225
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja			
b. Dependent Variable: kinerja pegawai			

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,225. Hal ini berarti kontribusi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok sebesar 22,50% sedangkan sisanya 77,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti semangat kerja, pengalaman kerja, kompetensi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana $df = n - k = 46 - 3 = 43$, sehingga dapat dilihat pada tabel t. Hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.

1	(Constant)	2,992	,005
	lingkungan kerja	2,487	,045
	motivasi kerja	,568	,573
	disiplin kerja	3,310	,002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 23

Berdasar tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung (2,487) > t tabel (2,018) (lihat lampiran 7) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,045 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok
- Variabel motivasi kerja memiliki t hitung (0,568) < t tabel (2,018) (lihat lampiran 7) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,578 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H₂ ditolak dan Ho diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok
- Variabel disiplin kerja memiliki t hitung (3,310) > t tabel (2,018) (lihat lampiran 7) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₃ diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok

2. Uji F

Uji signifikan koefisien regresi (uji-F) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	5,366	,003 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 23

Berdasar tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki F hitung (5,366) > F tabel (2,83) (lihat lampiran 8) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₄ diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta

didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada pegawai sehingga memengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang belum memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, minimnya ventilasi udara pada ruang, penataan ruangan yang kurang rapi dan kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara pegawai ataupun atasan dikarenakan sering tercajinya miss communication dalam pekerjaan dan perilaku sosial yang sering curiga dengan sesama pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di UPT Balai Latihan Kerja Solok tidak diperbaiki hal ini akan berdampak penurunan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok.

Oleh karena itu, UPT Balai Latihan Kerja Solok perlu melakukan evaluasi dan membenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan UPT Balai Latihan Kerja Solok yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Hasil penelitian (Sudiman, "2020) Hasil analisis secara parsial bahwa signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Lubis,2020). Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, penelitian (Romli, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Elok Persada (DEP), selanjutnya penelitian (Mega, 2020) hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian (Hutami,2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cinema XX Global Pacific Makassar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Menurut (Gitosudarmo,2015) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Hasil penelitian ini berbeda dengan Hasil penelitian (Sudiman, 2020) hasil analisis secara parsial bahwa signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Lubis,2020) hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. penelitian (Nurdin, 2020) berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian (Romli, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Elok Persada (DEP), selanjutnya penelitian (Mega, 2020) hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,020.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Sudiman, 2020) hasil analisis secara parsial bahwa signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. dan penelitian (Lubis, 2020). Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. penelitian (Romli, 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Elok Persada (DEP), selanjutnya penelitian (Mega, 2020) hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian (Andriyani, 2020) hasil penelitian membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis koefisien determinan dan pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja karena didukung oleh kelengkapan fasilitas dan keharmonisan hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan akan mengoptimalkan kinerja dan menaati peraturan yang telah dibuat UPT Balai Latihan Kerja Solok melalui disiplin kerja. Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kebijakan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan dan rasa semangat dalam bekerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Dengan hal tersebut pegawai akan memaksimalkan kinerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada UPT Balai Latihan Kerja Solok. Upaya peningkatan lingkungan kerja yang telah dilakukan diantaranya dengan membersihkan area kerja pegawai dan mengadakan kegiatan bersama antar rekan kerja, bawahan dan atasan setiap setahun sekali. Upaya tersebut masih belum optimal sehingga perlu upaya lain yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai diantaranya melakukan pemeriksaan fasilitas kerja seperti jendela, AC, lampu ruangan dan peralatan kebersihan setiap sebulan sekali, mengganti fasilitas yang rusak, melakukan penataan ulang dengan nuansa yang

baru setiap tahunnya dan meningkatkan aktivitas bersama rekan kerja, bawahan dan atasan setiap sebulan sekali.

Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dalam UPT Balai Latihan Kerja Solok. Semakin disiplin pegawai dalam menjalankan tugas organisasi maka semakin meningkat pula kinerja UPT Balai Latihan Kerja Solok tersebut. Ketidaksiplinan pegawai hanya akan membawa dampak buruk khususnya pada lini-lini organisasi yang menyebabkan standar kinerja tidak tercapai. Apabila hal ini dibiarkan maka hal tersebut sangat berpengaruh pada aktivitas organisasi selanjutnya. Upaya yang telah dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja diantaranya adalah mencatat kehadiran pegawai, menetapkan SOP perusahaan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Namun, pelaksanaannya masih belum optimal, pihak UPT Balai Latihan Kerja Solok perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap disiplin pegawai dan melakukan perbaikan terhadap SOP UPT Balai Latihan Kerja Solok yang kurang tegas sehingga sanksi yang ditetapkan memberikan efek jera kepada pegawai.

Sedangkan Pengujian hipotesis kedua menunjukkan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Balai Latihan Kerja Solok. Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk suatu kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Menurut (Gitosudarmo, 2015) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Hasil penelitian didukung oleh hasil penelitian (Sudiman, 2020) hasil analisis secara simultan signifikansi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Lubis, 2020) hasil penelitian uji-F (simultan) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru, penelitian (Romli, 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama (simultan) PT. Duta Elok Persada (DEP), selanjutnya penelitian (Mega, 2020) hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok

4. Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok
5. Kontribusi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok sebesar 22,50% sedangkan sisanya 77,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti semangat kerja, pengalaman kerja, kompetensi dan lainnya.

Saran-Saran

1. Bagi UPT Balai Latihan Kerja Solok

- a. Para pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok untuk tetap menjaga kondisi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif serta menjalin hubungan baik dengan para pegawai yang satu dengan yang lainnya agar tercipta kinerja yang baik dan dapat berdampak positif bagi masyarakat.
- b. Kepada Kepala Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok agar menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan pegawai serta staf, memberikan motivasi dalam bekerja dan menciptakan suasana yang kondusif untuk menunjang hasil kinerja yang baik untuk kepuasan dan pelayanan kepada masyarakat
- c. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang menyebabkan ketidakstabilan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok yaitu faktor motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan pegawai lain. Hal ini harus didiskusikan agar faktor yang menyebabkan ketidakstabilan kinerja dapat diminimalisir.
- d. Agar mencapai kinerja yang stabil pemimpin tidak membedakan pegawai satu dan yang lainnya karena sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawainya.

2. Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya, karena variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki koefisien determinasi sebesar 22,50% maka kedepannya perlu untuk dilakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.
- c. Penelitian ini hanya dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner dan terbatas pada lingkungan pegawai Aparatur Sipil Negara di UPT Balai Latihan Kerja Solok. Untuk penelitian selanjutnya, sampel yang digunakan bisa lebih luas dan ditambahkan metode wawancara untuk memperkuat argument.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hartono, Jogiyo. 2016. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi).Bumi Aksara. Jakarta
- Indah Puji Hartatik SE, M.M. *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana; 2016.
- Nitisemito, Alex. S, 2015, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistyo Nugroho. 2016. *E-Commerce Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: EKUILIBRIA
- Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta