



Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo

Trias Gani^{1*}, Yakup², Hasanuddin³

triasgani17@gmail.com^{1*}, yakup.ug@gmail.com², hasanuddinbagu5@gmail.com³

^{1,2}Program Studi Manajemen

³Program Studi Akuntansi

^{1,2,3}Universitas Gorontalo

Received: 10 02 2025. Revised: 22 04 2025. Accepted: 10 05 2025.

Abstract : This study explores how environmental factors, motivation, and work discipline affect staff performance at the Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office of Gorontalo Regency. Human resources are a crucial element in an organization, and employee performance is influenced by a number of factors both internal and external. The purpose of this study is to analyze the impact of these three factors on employee performance. The method used in this study is a quantitative approach, by distributing questionnaires to 44 staff at PUPR Gorontalo Regency. The collected data were then analyzed using multiple linear regression. The findings of this study reveal that the environment, motivation, and work discipline have a significant positive impact on employee performance. These results emphasize the importance of creating a supportive work atmosphere, increasing motivation, and maintaining work discipline in order to increase organizational productivity.

Keywords : Environment, Motivation, Work Discipline.

Abstrak : Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana faktor lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja staf di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo. Sumber daya manusia adalah elemen krusial dalam sebuah organisasi, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik dari dalam maupun luar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada 44 staf di PUPR Kabupaten Gorontalo. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan mempertahankan disiplin kerja demi peningkatan produktivitas organisasi.

Kata Kunci : Lingkungan, Motivasi, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam suatu instansi karena berperan sebagai penggerak seluruh kegiatan organisasi. Keberadaan manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu instansi, sebab tanpa manusia, sumber daya lainnya seperti material, mesin, dan metode tidak dapat berfungsi secara optimal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, mengatur SDM bukanlah tugas yang sederhana, sebab setiap orang memiliki karakter dan keunikan yang berbeda, membuatnya sulit untuk diprediksi dan dikendalikan. Keberhasilan dalam pengelolaan SDM sangat ditentukan oleh kualitas manajemen yang diterapkan di dalam organisasi. Salah satu elemen penting dalam manajemen SDM adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan tolok ukur yang menunjukkan sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien. Menurut (Rotto et al., 2022) untuk meraih hasil yang optimal, penting untuk memberi perhatian pada hasil yang diperoleh pegawai saat melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi hal utama yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan institusional.

Selain aspek kinerja, lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam memengaruhi perilaku dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Aspek lingkungan kerja mencakup kebersihan, hubungan antarpegawai, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi pegawai dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. lingkungan kerja merupakan salah satu cara untuk mendorong kemajuan proses kerja, di mana kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menunjang aktivitas kerja pegawai. Selain itu, (Iba et al., 2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Kota Juang. Temuan serupa diungkapkan oleh (Fajar & Maria, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi dalam pekerjaan merupakan salah satu elemen internal yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi. Motivasi dianggap sebagai kekuatan yang memicu dan mengatur perilaku manusia. Ketika motivasi kerja berada pada tingkat tinggi, karyawan cenderung lebih proaktif, inovatif, dan

bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber motivasi ini bisa berasal dari dalam diri individu itu sendiri (internal) atau dari faktor eksternal di sekitarnya. Hal ini dipicu oleh berbagai elemen yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Tingginya motivasi tidak hanya berpengaruh terhadap efisiensi kerja, tetapi juga membantu membentuk disiplin kerja yang lebih kokoh dan konsisten.

Disiplin kerja adalah wujud kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma yang ada di dalam organisasi. Kepatuhan ini tidak hanya terlihat dari kehadiran, tetapi juga dari sikap serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang disiplin akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu, meskipun tidak diawasi secara langsung oleh atasan. Menurut Mangkunegara dalam (Yuliantini & Santoso, 2020) Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi manajer untuk berinteraksi dengan pegawainya, mendorong mereka untuk mengubah sikap demi meningkatkan pemahaman dan kesediaan mereka dalam mengikuti aturan perusahaan serta norma sosial yang ada. Fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti keterbatasan fasilitas, ruang kerja yang sempit, dan keterbatasan infrastruktur teknologi, menjadi salah satu kendala dalam peningkatan kinerja. Hal ini turut berdampak pada rendahnya motivasi dan efektivitas kerja pegawai.

Selain itu, disiplin kerja yang rendah, ditunjukkan oleh ketidakteraturan kehadiran dan lemahnya pengawasan serta konsistensi penerapan aturan, menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal. Situasi yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti keadaan tempat kerja, motivasi, dan disiplin. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti keterbatasan fasilitas, ruang kerja yang sempit, serta kurangnya infrastruktur teknologi, menjadi salah satu tantangan dalam peningkatan kinerja. Ini juga berdampak pada rendahnya motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, adanya kurangnya disiplin kerja, yang tercermin dari ketidakteraturan kehadiran dan lemahnya pengawasan serta konsistensi dalam penerapan aturan, menjadi penghalang dalam mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo, yang berlokasi di Kayubulan, Kecamatan Limboto. Lokasi ini dipilih karena merupakan instansi yang menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik dan pembangunan infrastruktur daerah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari semua karyawan yang bekerja di Kantor Dinas PUPR Kabupaten Gorontalo, yang berjumlah 44 orang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada kriteria yang sesuai untuk menjadi subjek penelitian, yang bertujuan untuk menganalisis dampak dari lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan mudah dijangkau, metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah total sampel dalam penelitian ini adalah 44 karyawan. Tipe data yang diterapkan dalam studi ini adalah data kuantitatif, yang berupa angka dan dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan analisis yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara variabel adalah regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar dampak dari variabel independen (lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk menjamin ketepatan dan keabsahan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas butir pada instrumen penelitian dilakukan untuk menilai sejauh mana akurasi atau keabsahan suatu alat ukur/kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika setiap butir pernyataannya mampu merepresentasikan secara tepat aspek yang hendak diukur. Penelitian ini menggunakan pendekatan validitas butir instrumen. Validitas instrumen diperoleh dengan menghitung korelasi antara setiap butir pernyataan dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dianalisis melalui program SPSS. Hasil perhitungan validitas butir instrumen lingkungan yang berjumlah 5 butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari $r_{tabel} = 0,248$. Hasil perhitungan validitas butir instrumen Motivasi yang berjumlah 5 butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari $r_{tabel} = 0,248$.

Hasil perhitungan validitas butir instrumen Motivasi yang berjumlah 5 butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel = 0,248. Hasil perhitungan validitas butir instrumen Motivasi yang berjumlah 5 butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel = 0,248. Uji standar dilakukan untuk menentukan apakah residual memiliki distribusi normal, karena model regresi yang baik ditandai dengan residual yang berdistribusi normal, seperti ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Uji Normalitas Data

One – Sample Kolmogorov – smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46107019
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,051
Kolmogorov – Smirnov Z		,453
Asymp. Sig. (2 tailed)		,987
a. Test distribution is normal.		
b. Calculated from data		

Pengujian normalitas data dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai sebesar 0,987, yang melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Apabila nilai signifikansi atau probabilitas > 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.

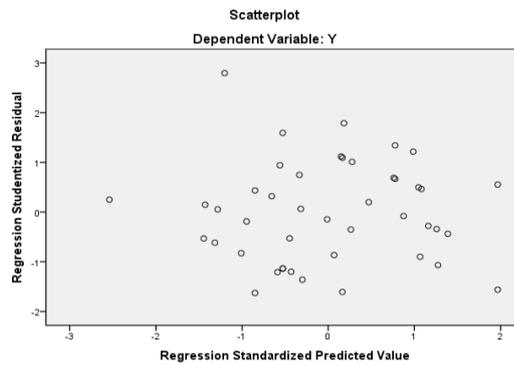
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
X1	,728	1.374	Bebas multiko
X2	,665	1.504	Bebas multiko
X3	,785	1.274	Bebas multiko

Uji Multikolinieritas penelitian ini menggunakan survei *online* untuk mengevaluasi kemungkinan adanya interaksi langsung absolut atau variabel independen. Jika ditemukan penggunaan bahasa sehari-hari, hal tersebut dapat menunjukkan adanya masalah multikolinieritas. Model yang reliabel seharusnya tidak dikaitkan dengan satu variabel saja. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi yang harus lebih dari 0,10 serta nilai VIF yang harus kurang dari 10 untuk mendeteksi multikolinieritas. Berdasarkan tabel di

atas disimpulkan bahwa antar variabel bebas ini tidak terjadi gejala Multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam analisis regresi untuk mengecek apakah ada ketidaksamaan varian dari residual atau kesalahan (error) dalam data regresi. Dalam model regresi yang ideal, residual seharusnya memiliki varian yang sama. Jika varian residual berbeda-beda (heteroskedastisitas), maka hasil analisis regresi dapat menjadi kurang valid karena melanggar asumsi klasik regresi linear.



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Pada gambar di atas hasil pengujian heteroskedastisitas memperlihatkan penyebaran pola titik-titik yang acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji korelasi

Model 1	R	Model Summary			
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin – Watson
1	0.969 ^a	0.938	0.934	0.513	0.951

a. Predictors: (constant), Disiplin kerja, Lingkungan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk menguji hubungan antara (X1) lingkungan (X2) Motivasi dan (X3) disiplin kerja, uji korelasi ini menggunakan analisis ganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mencari korelasi (R). Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi R sebesar: 0.969^a menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antara variabel independen dan dependen. Dengan nilai R= 0.969^a hubungan antara variabel dependen berada pada tingkat sangat kuat. Artinya, disiplin kerja, lingkungan, dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun sangat kuat. Perhitungan dalam analisis, R Square digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, menggunakan SPSS diperoleh nilai R Square (0.938)

menunjukkan bahwa 93,8% variasi dalam kinerja pegawai di jelaskan oleh kombinasi disiplin kerja, lingkungan, dan motivasi. Sisa 6,2% di jelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, uji t diterapkan hanya pada alternatif Y serta secara parsial pada variabel X. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan tertentu (α , biasanya 0,05). Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis nol (H_0) di tolak, yang berarti perbedaan signifikan antara kelompok yang di bandingkan.

Tabel 4. Uji Parsial (t)

	Model	T	Sig
1	X1	3.973	.000
	X2	-2.126	.040
	X3	4.281	.000
a.	Dependen Variable: Kinerja pegawai		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa ketiga variabel independen yang dimasukan kedalam model regresi. Pengaruh lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang pertama berbunyi pengaruh lingkungan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian parsial menyatakan bahwa pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.973 dengan signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa lingkungan dalam penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 dengan demikian hipotesis pengaruh lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis di terima.

Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang kedua berbunyi motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian parsial menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2.126 dengan signifikan sebesar 0,040 yang berarti bahwa motivasi dalam penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 dengan demikian hipotesis motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis di terima.

Disiplin kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang ketiga berbunyi disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian parsial menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4.281 dengan signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa disiplin kerja dalam penelitian ini menolak H_1 dan menerima H_0 dengan demikian hipotesis disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis di terima.

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah disiplin kerja, lingkungan, dan motivasi, dengan variabel dependen kinerja pegawai.

Tabel 5. Uji signifikan Simultan

Model	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.402	3	53.134	202.271	0.000 ^a
Residual	10.507	40	.263		
Total	169.909	43			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis berbunyi pengaruh lingkungan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian simultan (f) diatas di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 195.594 dan nilai signifikan sebesar 0,000 karena $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan signifikan. Metode numerik yang digunakan dalam penelitian ini banyak menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (constant)	0.355	0.978		.363	.718
Lingkungan	0.826	0.208	0.766	3.973	0.000
Motivasi	-0.408	0.192	-0.393	-2.126	0.040
Disiplin kerja	0.564	0.132	0.597	4.281	0.000

Pengaruh lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis hipotesis, variabel kondisi kerja (X1) telah terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo, dengan nilai t hitung 3. 973 dan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menguatkan pendapat (Pradipta, 2020) bahwa kondisi kerja mencakup semua elemen dalam suatu kelompok,

termasuk fasilitas penunjang, yang dirancang untuk mencapai visi dan misi organisasi. Kondisi kerja meliputi struktur tugas, interaksi dengan rekan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja, yang semuanya berperan dalam efektivitas dan produktivitas pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Wulansari et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data distribusi frekuensi, dapat dilihat bahwa pengaturan pekerjaan yang teratur mampu mencegah *overlapping* tugas dan mempermudah pelaksanaan pekerjaan; hubungan antar rekan kerja yang baik meningkatkan kerjasama dan komunikasi; serta fasilitas kerja yang cukup sangat berperan dalam menentukan kenyamanan dan efisiensi kerja. Ketika ketiga elemen ini dipenuhi, suasana kerja menjadi lebih baik dan mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Motivasi Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari pengujian hipotesis mengenai variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa motivasi memberikan dampak yang negatif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo. Nilai t-hitung yang diperoleh adalah -2.126 dengan tingkat signifikansi 0,040. Menurut (Sadat et al., 2020) Motivasi merupakan faktor yang membangkitkan semangat atau mendorong individu untuk beraktivitas, tetapi jika tidak diarahkan dengan benar atau tanpa sistem penghargaan yang sesuai, motivasi bisa menjadi penyebab stres dan kelelahan. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keinginan untuk mencapai pencapaian yang positif, namun tingkat semangat kerja mereka masih tergolong sedang dan aspek kreativitas belum sepenuhnya berkembang. Karyawan cenderung bekerja sesuai norma dan kurang didorong untuk berinisiatif, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh budaya kerja dan minimnya penghargaan terhadap ide-ide baru. Hasil ini berbeda dengan penelitian (Kusumayanti et al., 2020) yang menemukan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja, sehingga temuan ini menekankan pentingnya mengelola motivasi dengan pendekatan yang tepat agar dapat mendorong kinerja secara efektif.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo, dengan nilai t-hitung sebesar 4. 281 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yakni disiplin kerja memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Adinda et al., 2023) disiplin kerja

adalah sikap hormat dan ketaatan terhadap peraturan, serta kesanggupan untuk menerima sanksi jika melanggar, yang menjadi dasar penting dalam menjaga ketertiban dan produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Wulansari et al., 2022) yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan didukung pula oleh (Roydah Gani & Yakup, n.d.) yang menemukan bahwa disiplin menjadi penghubung penting antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kedatangan tepat waktu, patuh pada peraturan kerja, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat reaksi positif dari sebagian besar karyawan, yang mencerminkan bahwa budaya disiplin telah terbentuk, meskipun masih perlu penguatan dalam hal konsistensi pengawasan dan penerapan hukuman.

Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo, dengan nilai Fhitung sebesar 195.594 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang menandakan ketiga variabel ini saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini mendukung penelitian (Wulansari et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan fokus, motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja, dan disiplin menjaga konsistensi serta tanggung jawab. Ketika ketiganya berjalan seimbang, maka kinerja pegawai akan optimal; sebaliknya, kekurangan dalam salah satu aspek dapat menurunkan hasil kerja yang dicapai.

Lingkungan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, faktor lingkungan kerja terbukti menjadi aspek paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien yang paling tinggi serta signifikansi yang sangat kuat dalam pengujian regresi linear berganda. Temuan ini semakin diperkuat oleh fakta bahwa struktur kerja yang tidak optimal, interaksi antar karyawan yang kurang harmonis, serta fasilitas kerja yang terbatas menjadi penghalang bagi produktivitas. Lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik, dilengkapi dengan fasilitas yang cukup, serta hubungan kerja yang positif dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan tanggung jawab karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ali et al., 2023) yang juga menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penataan ruang kerja, penguatan hubungan sosial antarpegawai, dan penyediaan fasilitas yang mendukung menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan publik di lingkungan Dinas PUPR.

SIMPULAN

Lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo. Ini mengindikasikan bahwa suasana kerja yang nyaman, relasi antarpegawai yang baik, dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai. Di sisi lain, motivasi kerja memiliki dampak negatif meskipun signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengungkapkan bahwa sistem motivasi yang ada belum sepenuhnya dapat mendorong peningkatan kinerja, bahkan bisa mengakibatkan penurunan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya strategi penghargaan, ketidakpuasan kerja, atau ketidakcocokan antara motivasi yang diterapkan dan kebutuhan pegawai. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang menunjukkan sikap disiplin, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Secara bersamaan, variabel lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara kolektif sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas PUPR Kabupaten Gorontalo.

DAFTAR RUJUKAN

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ali, A. R., Yakup, & Rasid, A. U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pendahuluan Metode. *JEMAI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(2), 44–51. <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/jemai/article/view/2784>
- Fajar, F., & Maria, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Virtus Facilities Services Area Bandung. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 19(2), 40–49. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v19i2.257>

- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan *Bening*, 7(2), 178–192. <https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2445>
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3114>
- Rotto, D. F., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 10(4), 1181–1192. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43843>
- Roydah Gani, H., & Yakup, D. M. (n.d.). *Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kedisiplinan Kerja Pegawai Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Lo Pohalaa Gorontalo*. 6. <https://journals.ubmg.ac.id/index.php/IICSDGs/article/view/28>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29. <http://dx.doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 444–457. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.71>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>