

Original Research

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah

The influence of work environment and work discipline on civil servant performance through motivation at the Culture and Tourism Office of Central Kalimantan Province

Aldila Putri Aseana^{1,*}, Bambang Mantikei², Achmad Syamsudin²

¹ Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah

² Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya. Kampus UPR Tunjung Nyaho, Jl. Yos Sudarso Palangka Raya, Indonesia, 73111

* Korespondensi: Aldila Putri Aseana (Email: aldilaputri538@gmail.com)

<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>

<https://doi.org/10.37304/jem.v2i3.4383>

Received: 11 Februari 2021

Revised: 25 May 2021

Accepted: 4 June 2021

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment and work discipline on the performance of civil servants through motivation using the example of the Culture and Tourism Office of Central Kalimantan Province. The research method used is survey research using associative paradigm (causal relationship). In this study, the whole population was used as the sample because there were less than 100 people, namely all the officials of the Culture and Tourism Office of Central Kalimantan Province, namely 88 people. The variables in this study are the influence of work environment (X1), work discipline (X2), performance of officials (Y) and motivation (Z). The data used are from primary and secondary data collected through questionnaires and observations. The data were analyzed using quantitative descriptive analysis techniques and statistical inference analysis using structural equation modeling (SEM) with SMART PLS 3.0. The results show that work environment has a significant positive influence on officers' performance with a T-statistic value of 3.573 > 1.96 and a P-value of 0.000 < 0.05. Work discipline has a significant positive influence on officers' performance with a T-statistic of 2.490 > 1.96 and a P-value of 0.013 < 0.05. Work environment has a significant positive impact on officers' motivation with a T-statistic value of 15.591 > 1.96 and a P-value of 0.000 < 0.05. Work discipline has a significant positive impact on motivation of officers with a T-statistic value of 6.586 > 1.96 and a P-value of 0.000 < 0.05. Motivation has a significant positive impact on performance of officers with a T-statistic value of 3.931 > 1.96 and a P-value of 0.000 < 0.05. Work environment has a significant influence on officers' performance through motivation with a T-statistic value of 3.695 > 1.96 and a P-value of 0.000 < 0.05. Work discipline has a significant influence on officers' performance through motivation with a T-statistic value of 2.928 > 1.96 and a P-value of 0.004 < 0.05.

Keywords

Work environment, work discipline, civil servant performance, motivation

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi dengan mengambil lokus pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey, dengan menggunakan paradigma asosiatif (hubungan kausal). Pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena berjumlah kurang dari 100 orang, yakni semua Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah sebanyak 88 orang. Variabel pada penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dan Motivasi (Z). Data yang digunakan bersumber dari data primer dan sekunder, yang dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dan analisis statistik inferensial model Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SMART PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar 3,573 > 1,96 dan nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar 2,490 > 1,96 dan nilai P-values

sebesar $0,013 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar $15,591 > 1,96$ dan nilai P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar $6,586 > 1,96$ dan nilai P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan nilai T-Statistics sebesar $3,931 > 1,96$ dan nilai P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi dengan nilai T-Statistics sebesar $3,695 > 1,96$ dan nilai P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi dengan nilai T-Statistics sebesar $2,928 > 1,96$ dan nilai P-values sebesar $0,004 < 0,05$.

Kata kunci

Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja Pegawai Negeri Sipil, motivasi

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat merupakan salah satu fungsi yang menjadi tugas pemerintah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan (Endah, 2018), sebagai tolok ukur terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pintu masuk (*entry point*) bagi percepatan reformasi birokrasi di daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik (*good local governance*) terfokus pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam memberikan hal tersebut, tentunya terdapat berbagai persoalan yang dihadapi, terutama terhadap bagaimana dan dengan cara apa pelayanan tersebut diberikan.

Pariwisata merupakan sektor yang sangat penting dalam pembangunan daerah (Rusyidi dan Fedryansah, 2018), terutama dalam penciptaan lapangan kerja, sebagai penyumbang devisa, dan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), disamping peran sosial, budaya dan lingkungan serta sebagai wahana meningkatkan rasa cinta bangsa dan tanah air. Sebagai sektor ekonomi, pariwisata mempunyai beberapa keunggulan dibandingkan dengan sektor lainnya, seperti yang kita ketahui bersama, bahwa pembangunan kepariwisataan berkelanjutan hanya dapat diwujudkan melalui proses perencanaan yang matang dan disertai kerja keras untuk mewujudkannya.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pelayan publik harus profesional dalam melayani masyarakat (Sugiastuti, 2020) sebagai upaya untuk mencapai '*feel good service*' baik bagi masyarakat sebagai penerima maupun PNS sebagai pemberi layanan itu sendiri. Agar tujuan pelayanan publik dapat tercapai maka dibutuhkan pegawai yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebagian besar dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemampuan (*ability*), lingkungan kerja (*work environment*) dan motivasi (*motivation*) (Griffin, 2004).

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah

sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah dan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah, maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kebudayaan dan pariwisata serta tugas pembantuan.

Tugas pokok Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah adalah membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang kebudayaan dan pariwisata sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan fungsi pokok Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah meliputi: perumusan kebijakan teknis di bidang kebudayaan dan pariwisata sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan; Perencanaan, pengembangan dan pelestarian kegiatan bidang kebudayaan dan pariwisata; Pengoordinasi penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan bidang kebudayaan dan pariwisata; Pengendalian, pengawasan dan pembinaan pelaksanaan kegiatan kebudayaan dan pariwisata; Evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata; dan Penyelenggaraan urusan ketatausahaan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata didukung oleh sejumlah sumber daya aparatur Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan data per tanggal 31 Maret 2021 komposisi jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah berjumlah 88 (delapan puluh delapan) orang dengan rincian sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang pegawai diantaranya menduduki jabatan struktural PNS Eselon II, Eselon III dan Eselon IV, kemudian sebanyak 5 (lima) orang pegawai menduduki jabatan fungsional dan sisanya sebanyak 56 (lima puluh enam) orang adalah staf pelaksana.

Melalui pengamatan sementara penulis, secara umum pada dasarnya suasana kerja pada Dinas Kebudayaan dan

Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah terlihat sudah baik, namun bila dicermati secara detail maka ditemukan adanya indikasi kinerja pegawai yang belum optimal. Hal tersebut terlihat dari tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil yang bersumber dari rekapitulasi daftar hadir yang bersifat *fluktuatif*.

Sebagaimana diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan orang yang digaji untuk melayani masyarakat (Rahmah, 2020), akan tetapi masih banyak pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja dan bahkan tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan, tentu dinilai akan mengganggu kinerja pegawai secara keseluruhan. Adapun tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah periode bulan Januari sampai dengan bulan Desember Tahun 2020 dan periode bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2021 berdasarkan rekapitulasi daftar hadir (Lampiran 2) dapat dijelaskan sebagai berikut: frekuensi Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan cuti berjumlah 32 (tiga puluh dua) kali, kemudian frekuensi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja karena sakit berjumlah 26 (dua puluh enam) kali, sedangkan frekuensi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja karena izin berjumlah 105 (seratus lima) kali dan frekuensi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja karena tanpa keterangan berjumlah 148 (seratus empat puluh delapan) kali. Apabila dicermati, frekuensi tingkat ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil tersebut didominasi oleh kategori tanpa keterangan dan izin. Hal ini tentu membawa dampak terhadap capaian kinerja pegawai dan dirasakan perlu untuk diteliti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Mengacu pada hasil empiris dan fenomena serta realitas yang ada, maka diperlukan suatu kajian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil melalui motivasi pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

2. METODOLOGI

2.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah, Jalan Tjilik Riwut Km. 5,5 Kota Palangka Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey menggunakan paradigma *assosiatif* (hubungan kausal) dan analisis data dengan pendekatan kuantitatif, dimana hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat antara pengaruh variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dibatasi pada kajian manajemen sumberdaya manusia dari perspektif aspek pegawai dan organisasi dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi

Kalimantan Tengah yang berjumlah 88 orang.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini berupa sampling jenuh. Sampling jenuh (*sensus*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 (Sugiyono, 2017:142), sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah yang berjumlah 88 (delapan puluh delapan) orang.

2.3 Variabel Penelitian

Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini.. Pertama adalah variabel independen atau variabel eksogen (X), yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Kedua adalah variabel dependen atau variabel endogen (Y), yaitu Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Ketiga adalah variabel mediasi (*intervening variable*) (Z), yaitu Motivasi (Z). Definisi operasional variabel-variabel penelitian tersebut disajikan pada Tabel 1.

2.3 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer adalah menggunakan teknik kuesioner (angket). Sementara itu instrument yang digunakan berupa kuesioner berisikan butir pertanyaan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kemudian jawaban kuesioner tersebut diukur menggunakan skala likert.

Untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui tanggapan responden digunakan skala likert, dalam penelitian ini masing-masing jawaban pertanyaan dalam kuesioner diberi skor sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2. Tingkatan bobot/nilai kuesioner

| No | Pernyataan | Bobot/Nilai | |
|----|---------------------------|-------------|---------|
| | | Positif | Negatif |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

2.3 Analisis Data

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan sampai pada *scoring* dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode *mean*, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden sebagai variabel penelitian.

Tabel 1. Definisi operasional variabel

| No | Variabel | Indikator | Item Indikator | Nomor Kuesioner |
|----|---|---|--|--|
| 1 | Lingkungan Kerja (X₁) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat berkerja. | 1) Suasana kerja | Suasana kerja yang nyaman Suasana kerja yang tenang Suasana kerja yang tertib | - A.I.1 - A.I.2 - A.I.3 |
| | | 2) Hubungan dengan rekan kerja | Hubungan harmonis dengan pegawai lainnya Melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja Menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan Koordinasi antar bagian | - A.II.4 - A.II.5 - A.II.6 - A.II.7 |
| | | 3) Tersedianya fasilitas kerja | Tata letak peralatan kerja Pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor dan pegawai Ketersediaan fasilitas kerja | - A.III.8 - A.III.9 - A.III.10 |
| | | 4) Penerangan | Pencahayaan ditempat kerja Perlengkapan penerangan lampu Penerangan sinar matahari | - A.IV.11 - A.IV.12 - A.IV.13 |
| | | 5) Sirkulasi udara | Ventilasi udara Temperatur ditempat kerja Bau-bauan yang tidak sedap | - A.V.14 - A.V.15 - A.V.16 |
| | | 6) Kebisingan | Jarak tempat kerja dari jalan Ruang kerja yang selalu tenang Tidak ada peralatan kerja yang menimbulkan kebisingan | - A.VI.17 - A.VI.18 - A.VI.19 |
| | | 7) Keamanan ditempat kerja | Satuan keamanan sudah bekerja dengan baik Keamanan di tempat kerja mampu membuat kerja nyaman Tempat kerja lebih aman apabila dilengkapi dengan Alat Pemadam Ringan (APAR) | - A.VII.20 - A.VII.21 - A.VII.22 |
| 2 | Disiplin Kerja (X₂) Disiplin Kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan maupun norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta bersedia menerima konsekuensi berupa sanksi apabila melanggar aturan tersebut sebagai suatu upaya untuk mencapai tujuan organisasi. | 1) Tujuan dan kemampuan | Bekerja dengan disiplin untuk mencapai tujuan organisasi Tujuan untuk memajukan organisasi Disiplin pegawai saat bekerja | - B.I.23 - B.I.24 - B.I.25 |
| | | 2) Sanksi hukuman | Sanksi hukuman bagi yang melanggar disiplin Sanksi hukuman disesuaikan dengan aturan PNS Kesediaan menerima hukuman apabila melanggar | - B.II.26 - B.II.27 - B.II.28 |
| | | 3) Ketegasan | Ketegasan pimpinan Penegakan disiplin secara tegas dan adil Dampak pimpinan tidak tegas | - B.III.29 - B.III.30 - B.III.31 |
| | | 4) Kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja | Kepatuhan mentaati jam kerja Kepatuhan bekerja setelah jam istirahat Tidak melakukan urusan pribadi pada saat jam kerja | - B.IV.32 - B.IV.33 - B.IV.34 |
| | | 5) Kepatuhan pegawai terhadap perintah dari pimpinan. | Usaha pegawai dalam melakukan pekerjaan Kesediaan melaksanakan tugas tambahan Bersedia bekerja diluar jam kerja | - B.V.35 - B.V.36 - B.V.37 |
| 3 | Motivasi (Z) Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang individu, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya yang merangsang untuk bekerja efektif dengan segala daya upaya dan semangatnya untuk mendapatkan hasil kerja sesuai dengan keinginannya. | 1) Dorongan mencapai tujuan | Dukungan pendidikan pegawai Bersemangat apabila diberikan tugas yang menantang Reward dari pimpinan | - C.I.38 - C.I.39 - C.I.40 |
| | | 2) Semangat kerja | Dukungan keluarga Penempatan pegawai sesuai kompetensi Dorongan untuk mendapatkan kepercayaan pimpinan | - C.II.41 - C.II.42 - C.II.43 |
| | | 3) Kreativitas | Keinginan belajar dan mencoba hal yang baru Kemampuan merealisasikan ide Kemampuan visioner | - C.III.44 - C.III.45 - C.III.46 |
| | | 4) Rasa tanggung jawab | Kesesuaian dalam pembagian tugas Tanggung jawab dalam mematuhi aturan cuti dan masuk kerja Tanggung jawab dalam pekerjaan | - C.IV.47 - C.IV.48 - C.IV.49 |
| | | 5) Kerja keras | Kerja keras merupakan kewajiban pegawai Bekerja baik agar dipuji atasan Harapan untuk mendapatkan penghargaan | - C.V.50 - C.V.51 - C.V.52 |
| | | 6) Orientasi tugas / sasaran | Perencanaan tugas Pembuatan laporan pekerjaan Mencari penyebab dan solusi masalah | - C.VI.53 - C.VI.54 - C.VI.55 |
| 4 | Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses pelaksanaan pekerjaan dan merupakan hasil produk dari usaha fisik dan mental yang diaplikasikan oleh Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. | 1) Kualitas kerja | Pelayanan yang baik Perbaikan kualitas layanan Bekerja sesuai SOP Pentingnya pengarsipan | - D.I.56 - D.I.57 - D.I.58 - D.I.59 |
| | | 2) Kuantitas kerja | Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan Penyelesaian pekerjaan sesuai target Pembagian beban kerja | - D.II.60 - D.II.61 - D.II.62 |
| | | 3) Inisiatif | Inisiatif bertanya Pengerjaan tugas Inisiatif mendapatkan informasi Inisiatif melaksanakan rapat | - D.III.63 - D.III.64 - D.III.65 - D.III.66 |
| | | 1) Ketepatan waktu | Ketepatan datang ke kantor Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Kesulitan pegawai datang tepat waktu Ketepatan waktu pulang kerja | - D.IV.67 - D.IV.68 - D.IV.69 - D.IV.70 |

Kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

- ✓ Jika memiliki kesesuaian 1,00-1,80: Sangat Tidak Setuju
- ✓ Jika memiliki kesesuaian 1,81-2,60: Tidak Setuju
- ✓ Jika memiliki kesesuaian 2,61-3,40: Kurang Setuju
- ✓ Jika memiliki kesesuaian 3,41-4,20: Setuju
- ✓ Jika memiliki kesesuaian 4,21-5,00: Sangat Setuju

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Menurut Santoso (2014) SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik analisis *multivariate* yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

- 1) Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement (outer) model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
- 2) Tahap kedua adalah pengujian hipotesis dengan melakukan uji struktural (*Inner model*) yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk-konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

3. HASIL

3.1 Karakteristik Responden

Pada bagian ini disajikan gambaran deskriptif tentang data responden pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah berdasarkan data riil yang diperoleh melalui survey langsung di lapangan, agar data yang diperoleh akurat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Setelah responden dari sampel memberikan pernyataan melalui sarana kuesioner yang berisikan daftar pernyataan lalu disusun dengan memberikan nomor urut. Data demografi bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik data individu yang meliputi umur, jenis kelamin, golongan kepegawaian, status perkawinan, masa kerja, dan pendidikan terakhir, kemudian dibuat koding yang selanjutnya semua data dimasukkan satu persatu kedalam matriks tabulasi. Data yang sudah masuk dalam matriks tabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan program Smart PLS.

Berdasarkan pengolahan data dari seluruh jawaban kuisoner penelitian, dapat dilihat pada Tabel 3.

3.2 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Dalam penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja (X_1) diukur menggunakan indikator Suasana Kerja, Hubungan dengan Rekan Kerja, Tersedianya Fasilitas Kerja, Penerangan, Sirkulasi Udara, Kebisingan, dan Keamanan di Tempat Kerja.

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X_1) berjumlah 22 butir pertanyaan. Gambaran empiris mengenai tingkat rata-rata lingkungan kerja dapat dilihat pada Lampiran 1. Data pada Lampiran 1 menggambarkan tingkat rata-rata jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah adalah sebesar 4,59. Berdasarkan nilai tersebut jawaban responden yang berjumlah 88 (delapan puluh delapan) orang terhadap sejumlah pernyataan dari instrumen Lingkungan Kerja (X_1) yang dibuat untuk menjaring data penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor 4,59 masuk dalam kategori Sangat Setuju.

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Dalam penelitian ini, variabel Disiplin Kerja (X_2) diukur menggunakan indikator Tujuan dan Kemampuan, Sanksi hukuman, Ketegasan, Kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, dan Kepatuhan pegawai terhadap perintah dari pimpinan. Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X_2) berjumlah 15 butir pertanyaan. Gambaran empiris mengenai tingkat rata-rata Disiplin kerja dapat dilihat pada Lampiran 2.

Data pada Lampiran 2 menggambarkan tingkat rata-rata Disiplin Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa rata-rata jawaban responden mengenai Disiplin Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah adalah 3,25. Jawaban responden yang berjumlah 88 (delapan puluh delapan) orang terhadap sejumlah pernyataan dari instrumen Disiplin Kerja (X_2) yang dibuat untuk menjaring data penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor 3,25 masuk dalam kategori Kurang Setuju

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (Z)

Dalam penelitian ini, variabel Motivasi (Z) diukur menggunakan indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, kreativitas, rasa tanggung jawab, kerja keras, dan orientasi tugas/sasaran.

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi (Z) berjumlah 18 butir pertanyaan. Gambaran empiris mengenai tingkat rata-rata Motivasi dapat dilihat pada Lampiran 3. Data pada Lampiran 3 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan dari instrumen Motivasi (Z) jatuh pada skor 4,59 masuk dalam kategori Sangat Setuju.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)

Dalam penelitian ini, variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) diukur menggunakan indikator Kualitas kerja,

Tabel 3. Karakteristik responden

| No | Karakteristik Responden | Frekuensi (Orang) | Prosentase (%) | |
|---------------|-------------------------|-------------------|----------------|------|
| 1 | Kelompok Umur | ≤ 25 Tahun | 3 | 3,4 |
| | | 26-35 Tahun | 20 | 22,7 |
| | | 36-50 Tahun | 34 | 38,6 |
| | | ≥ 51 Tahun | 31 | 35,3 |
| | Jumlah | 88 | 100 | |
| 2 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 43 | 48,9 |
| | | Perempuan | 45 | 51,1 |
| | Jumlah | 88 | 100 | |
| 3 | Golongan Kepegawaian | Golongan IV | 10 | 11,4 |
| | | Golongan III | 71 | 80,7 |
| | | Golongan II | 7 | 7,9 |
| | Jumlah | 88 | 100 | |
| 4 | Status | Kawin | 82 | 93,2 |
| | | Tidak Kawin | 6 | 6,8 |
| | Jumlah | 88 | 100 | |
| 5 | Masa Kerja | ≤ 5 Tahun | 3 | 3,4 |
| | | 6-10 Tahun | 17 | 19,3 |
| | | 11-20 tahun | 36 | 40,9 |
| | | ≥ 21 Tahun | 32 | 36,4 |
| | Jumlah | 88 | 100 | |
| 6 | Tingkat Pendidikan | S3 | 1 | 1,1 |
| | | S2 | 9 | 10,3 |
| | | S1 | 45 | 51,2 |
| | | Sarmud/Diploma | 7 | 7,9 |
| | | SMU/Sederajat | 26 | 29,5 |
| Jumlah | 88 | 100 | | |
| 7 | Jabatan | Eselon II | 1 | 1,1 |
| | | Eselon III | 7 | 7,9 |
| | | Eselon IV | 19 | 21,6 |
| | | Fungsional | 5 | 5,7 |
| | | Pelaksana | 56 | 63,7 |
| Jumlah | 88 | 100 | | |

Kuantitas kerja, Inisiatif, dan Ketepatan waktu. Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) berjumlah 15 butir pertanyaan. Gambaran empiris mengenai tingkat rata-rata Kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada Lampiran 4.

Data pada Lampiran 4 memperlihatkan jawaban responden yang berjumlah 88 (delapan puluh delapan) orang terhadap sejumlah pernyataan dari instrumen Disiplin Kerja (X₂) yang dibuat untuk menjaring data penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor 4,59 masuk dalam kategori Sangat Setuju.

3.3 Analisis Statistik Inferensial

Pengukuran Outer Model atau Measurement Model

Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement (outer)* model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.

Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika

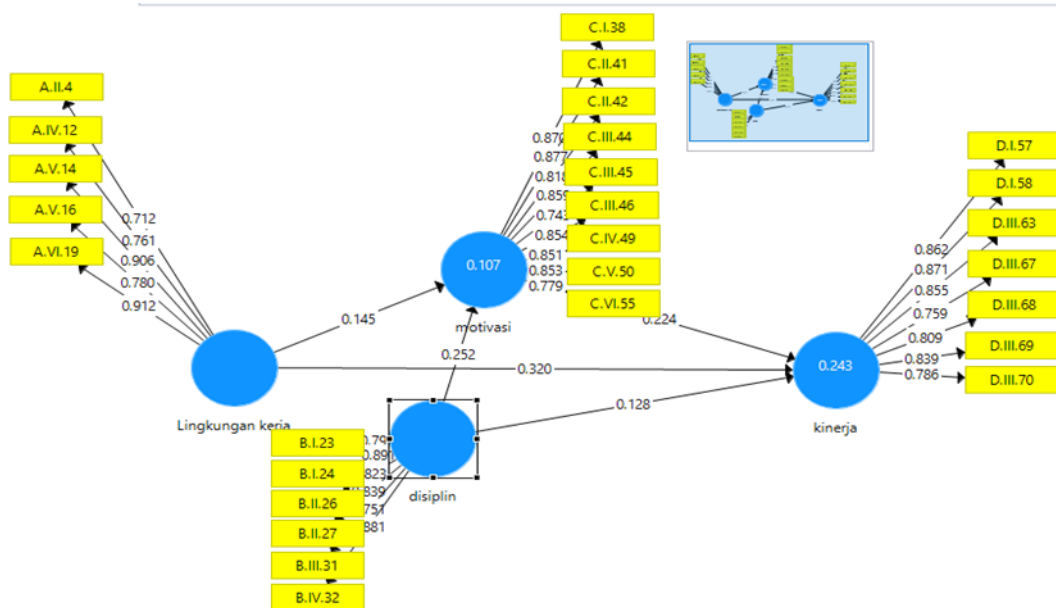
komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2013). Adapun nilai hasil pengujian *outer loading* atau *measurement model* Tahap III pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS melalui tiga kali pengujian karena terdapat beberapa item indikator mempunyai nilai dibawah standar yang disyaratkan. Adapun nilai *outer loading* atau *measurement model* dari pengujian tersebut dapat disajikan melalui Lampiran 5.

Berdasarkan Lampiran 5 semua item indikator variabel sudah memiliki nilai *outer loading* >0,7 sehingga dapat dinyatakan sebagai indikator variabel valid.

Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari



Gambar 1. Hasil pengukuran Outer Model Tahap III

setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagaimana pada Tabel 4.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

| Construct Reliability and Validity | Average Variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|------------------------------------|----------------------------------|------------|
| Lingkungan Kerj (X ₁) | 0,670 | Valid |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0,692 | Valid |
| Motivasi (Z) | 0,683 | Valid |
| Kinerja (Y) | 0,697 | Valid |

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih dari 0,5. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

Construct Reliability and Validity (Composite Reliability)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70. Pada Tabel 5 akan disajikan nilai *Composite Reliability* untuk seluruh variabel.

Tabel 5. Construct Reliability And Validity (Composite Reliability)

| Construct Reliability and Validity | Composite Reliability | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 0,909 | Reliable |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0,931 | Reliable |
| Motivasi (Z) | 0,938 | Reliable |
| Kinerja (Y) | 0,954 | Reliable |

Berdasarkan Tabel 5 disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Construct Reliability and Validity (Cronbach's Alpha)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70. Tabel 6 menyajikan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel. Semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70.

Tabel 6. Construct Reliability And Validity (Cronbach's Alpha)

| Construct Reliability and Validity | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 0,874 | Reliable |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0,912 | Reliable |
| Motivasi (Z) | 0,922 | Reliable |
| Kinerja (Y) | 0,945 | Reliable |

Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai *cross loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai *loading* konstruk yang lain. Nilai *cross loading* faktor dari masing-masing indikator variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari masing-masing item terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading*nya yakni memiliki nilai lebih

dari 0,7 sehingga indikator variabel penelitian dinyatakan valid dan memenuhi syarat.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Gambar 2).

Uji *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa *path coefficient* terbesar ditunjukkan dari pengaruh lingkungan terhadap motivasi sebesar 0,672. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 0,460. Pengaruh terbesar ketiga adalah motivasi terhadap kinerja sebesar 0,409. Pengaruh terbesar keempat adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS sebesar 0,391. Sedangkan, pengaruh terkecil adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS sebesar 0,239.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 8 merupakan hasil estimasi *R-Square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

R Square menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Berdasarkan Tabel 8, nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,624 bermakna bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi memberikan sumbangan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,624 atau 62,4%, sedangkan sisanya 37,6% (100-62,4) dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian.

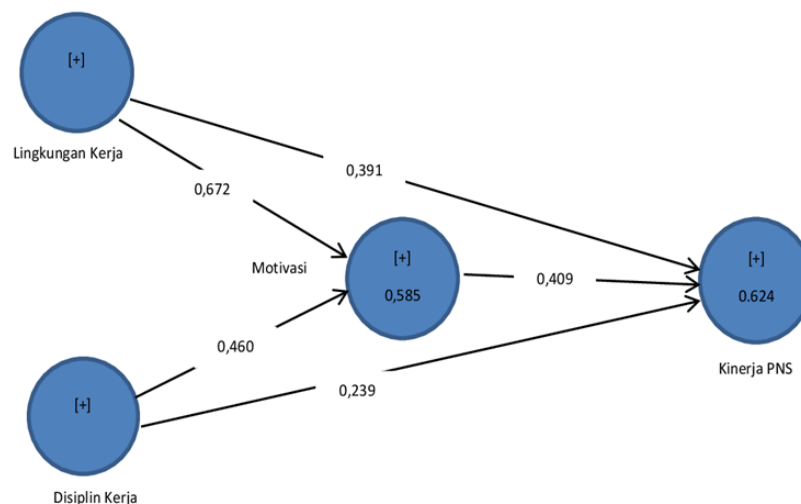
Selanjutnya, diperoleh nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,585. Hal tersebut bermakna bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memberikan sumbangan terhadap variabel Motivasi sebesar 0,585 atau 58,5%, sedangkan sisanya 41,5% (100-58,5) dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficients*. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Melalui program *SmartPLS* dilakukan pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dengan menggunakan simulasi. Hipotesis penelitian akan diuji dengan melihat koefisien jalur hubungan antar variabel laten, yaitu dengan melihat estimasi koefisien jalur dan *T-statistic* hasil pengujian.

Tabel 7. Nilai *Discriminant Validity*

| Variabel Penelitian | Nilai <i>Cross Loading</i> | | | | Evaluasi Model |
|---------------------|----------------------------|----------------|--------------|--------------|----------------|
| | Lingkungan Kerja | Disiplin Kerja | Kinerja PNS | Motivasi | |
| Lingkungan Kerja | 0.818 | - | - | - | Valid |
| Disiplin Kerja | 0.306 | 0.832 | - | - | Valid |
| Kinerja PNS | 0.409 | 0.293 | 0.827 | - | Valid |
| Motivasi | 0.223 | 0.297 | 0.333 | 0.835 | Valid |



Gambar 2. *Inner Model*

Tabel 8. Nilai *R-Square*

| Variabel Independen | Variabel Dependen | <i>R-Square</i> | <i>R-Square Adjusted</i> |
|--|------------------------------|-----------------|--------------------------|
| Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Motivasi | Kinerja Pegawai Negeri Sipil | 0,624 | 0,624 |
| Lingkungan Kerja Disiplin Kerja | Motivasi | 0,585 | 0,585 |

Pengujian hipotesis dan model hubungan antar variabel dilakukan melalui dua tahap.

- Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pengujian koefisien jalur pengaruh langsung pada penelitian ini menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sesuai dengan *rule of thumb* pengujian model struktural, dimana hubungan antar variabel yang dianggap memiliki pengaruh yang signifikan adalah dengan nilai *T-statistic* > 1,96 dan *P-values* < 0,05. Pada tabel 5.13 di bawah ini memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural koefisien jalur pengaruh langsung, yang ditampilkan pada Tabel 9.

Berdasarkan Hasil pengujian sebagaimana Tabel 9, dapat diketahui untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Bahwa terdapat bukti secara empiris yang ditunjukkan oleh *T-Statistics* dengan nilai 3,573 yang lebih besar dari 1,96 atau $3,573 > 1,96$ dan *P-values* dengan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Koefisien jalur bertanda positif bermakna bahwa hubungan ini searah, apabila ada peningkatan terhadap lingkungan kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga dengan demikian hipotesis 1 **diterima**.

Hipotesis 2:

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Bahwa terdapat bukti secara empiris yang ditunjukkan oleh *T-Statistics* dengan nilai 2,490 yang lebih besar dari 1,96 atau $2,490 > 1,96$ dan *P-values* dengan nilai 0,013 lebih kecil dari 0,05 atau $0,013 < 0,05$. Koefisien jalur bertanda positif bermakna bahwa hubungan ini searah, apabila ada peningkatan terhadap disiplin kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga dengan demikian hipotesis 2 **diterima**.

Hipotesis 3:

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Bahwa terdapat bukti secara empiris yang ditunjukkan oleh *T-Statistics* dengan nilai 15,591 yang lebih besar dari 1,96 atau $15,591 > 1,96$ dan *P-values* dengan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Koefisien jalur bertanda positif bermakna bahwa hubungan ini searah, apabila ada peningkatan terhadap lingkungan kerja maka akan berdampak pada peningkatan motivasi sehingga dengan demikian hipotesis 3 **diterima**.

Hipotesis 4:

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Bahwa terdapat bukti secara

Tabel 9. Koefisien jalur pengaruh langsung

| Variables | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| X ₁ -> Y | 0.391 | 0.383 | 0.110 | 3.573 | 0.000 |
| X ₂ -> Y | 0.239 | 0.233 | 0.096 | 2.490 | 0.013 |
| X ₁ -> Z | 0.672 | 0.669 | 0.043 | 15.591 | 0.000 |
| X ₂ -> Z | 0.460 | 0.449 | 0.070 | 6.586 | 0.000 |
| Z -> Y | 0.409 | 0.416 | 0.104 | 3.931 | 0.000 |

empiris yang ditunjukkan oleh *T-Statistics* dengan nilai 6,586 yang lebih besar dari 1,96 atau $6,586 > 1,96$ dan *P-values* dengan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Koefisien jalur bertanda positif bermakna bahwa hubungan ini searah, apabila ada peningkatan terhadap disiplin kerja maka akan berdampak pada peningkatan motivasi. Sehingga dengan demikian hipotesis 4 **diterima**.

Hipotesis 5:

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Bahwa terdapat bukti secara empiris yang ditunjukkan oleh *T-Statistics* dengan nilai 3,931 yang lebih besar dari 1,96 atau $3,931 > 1,96$ dan *P-values* dengan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Koefisien jalur bertanda positif bermakna bahwa hubungan ini searah, apabila ada peningkatan terhadap motivasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga hipotesis 5 **diterima**.

- Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian koefisien jalur tidak langsung bertujuan untuk melihat kedudukan atau posisi dari variabel mediasi (*intervening*), dimana efek mediasi merupakan hubungan antara konstruk eksogen dengan endogen melalui variabel penghubung. pada Tabel 10 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural koefisien jalur pengaruh tidak langsung.

Berdasarkan Hasil pengujian sebagaimana Tabel 10, dapat diketahui untuk pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

Hipotesis 6:

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

Hasil pengujian dan pengolahan data hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Bahwa terdapat bukti secara empiris yang ditunjukkan oleh *T-Statistics* dengan nilai 3,695 yang lebih besar dari 1,96 atau $3,695 > 1,96$ dan *P-values* dengan nilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hal tersebut bermakna bahwa hubungan antara lingkungan kerja secara langsung

berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) sehingga dengan demikian hipotesis 6 diterima.

Hipotesis 7:

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Bahwa terdapat bukti secara empiris yang ditunjukkan oleh *T-Statistics* dengan nilai 2,928 yang lebih besar dari 1,96 atau $2,928 > 1,96$ dan *P-values* dengan nilai 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,004 < 0,05$. Hal tersebut bermakna bahwa hubungan antara disiplin kerja secara langsung berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi. Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*). Sehingga dengan demikian hipotesis 7 diterima.

4. PEMBAHASAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian ini berfokus pada hasil pengujian antar variabel sebagaimana yang telah dirumuskan dalam kerangka konseptual dan hipotesis penelitian. Pembahasan ini bertujuan untuk mengkonfirmasi hipotesis penelitian dengan kondisi empiris yang ada di lapangan dengan memperhatikan tujuan penelitian, dasar-dasar teori manajemen sumberdaya manusia, maupun hasil penelitian yang telah dilakukan terdahulu sehingga dapat diketahui apakah hasil penelitian ini akan memperkuat atau menolak dari teori-teori maupun penelitian sebelumnya atau justru akan menjadi hasil temuan yang baru.

Memperhatikan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian diperoleh hasil bahwa terdapat 7 (tujuh) hipotesis yang berpengaruh signifikan baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi (*intervening*) dengan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung

| Variables | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ | 0.275 | 0.279 | 0.074 | 3.695 | 0.000 |
| $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ | 0.188 | 0.189 | 0.064 | 2.928 | 0.004 |

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini bermakna bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membuat kinerja organisasi dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah akan merasa lebih bersemangat dalam bekerja pada lingkungan yang nyaman. Bagi seorang pegawai yang idealis, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, bersih dan menyenangkan pasti menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Dengan kata lain jika lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga apabila terjadi sebaliknya. Apabila pegawai merasa lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif dapat membuat kinerja organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan pegawai akan merasa cenderung malas bekerja pada lingkungan yang kurang nyaman.

Hasil observasi dan fakta empiris dilapangan terhadap kondisi Lingkungan Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah menunjukkan suasana kerja sudah sangat baik, fasilitas yang memadai dan hubungan antar rekan kerja juga sangat baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat. Menciptakan kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik tentu merupakan tanggung jawab semua komponen yang ada di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah, bukan semata tanggung jawab pimpinan atau staf, sehingga ada sinergisitas didalamnya.

Secara teoritis hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Nitisemito (dalam Nuraini, 2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula

prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena jika tidak adanya disiplin maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Memperhatikan hasil observasi dan fakta empiris di lapangan terhadap Disiplin Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah diketahui bahwa Disiplin Kerja sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan. Kedisiplinan menjadi hal paling utama dalam setiap lini kehidupan baik dalam dunia kerja ataupun yang lainnya. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi. Hal ini tentu menjadi perhatian bagi para pimpinan di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah dalam melakukan penegakan disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku sebagai upaya pembinaan PNS yang berkarakter dan bertanggung jawab.

Fakta empiris menunjukkan bahwa penegakan disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawai dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya penegakan disiplin harus didukung dengan adanya kepastian atas *reward* dan *punishment* yang diterima pegawai atas prestasi kerja yang telah dicapainya maupun kepada pegawai yang melanggar aturan. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah saat ini menggunakan sistem absensi elektronik yang terhubung secara online dengan Badan Kepegawaian daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Namun dalam penerapannya seringkali masih ada pegawai yang belum tertib melaksanakannya, dengan berbagai alasan misalnya: lokasi rumah yang jauh, lupa melakukan absensi dan lain sebagainya. Hal inilah yang menyebabkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran dalam bekerja.

Secara teoritis hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Wahyuningrum (2008), dikatakan bahwa kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham et al. (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi, hal tersebut sejalan dengan hasil observasi terhadap Lingkungan Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah bahwa kondisi lingkungan yang kondusif tentu akan menyebabkan pegawai yang bekerja memiliki semangat bekerja yang baik. Jika ruang kerja kotor, bising, udara terasa panas dan kurangnya pencahayaan akan membuat pegawai tidak tahan lama berada di dalam ruang kerja,

mereka lebih memilih keluar kantor disaat jam kerja sehingga pekerjaan tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Penyediaan lingkungan kerja yang memadai baik lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah), akan membuat pegawai lebih kondusif untuk menumbuhkan motivasi kerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan menyebabkan suasana hati tidak baik dan akan mempengaruhi motivasi atau semangat dalam bekerja.

Fakta empiris dilapangan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang positif pada hasil kerja yang pada akhirnya tentu dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, bahwa terdapat hubungan yang erat dan saling mempengaruhi antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Bila faktor-faktor lingkungan kerja tersedia dengan baik, maka pegawai akan termotivasi untuk berkerja dengan baik dengan memberikan prestasi kerja yang lebih, karena mereka menemukan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, mitra yang baik dengan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan organisasi yang sifatnya netral.

Secara teoritis hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Nawawi (2011) bahwa motivasi kerja sebagai dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan dan jabatan di lingkungan sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi, hal tersebut sejalan dengan hasil observasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah diketahui bahwa disiplin membentuk karakter pegawai agar mengembangkan sikap yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Fakta empiris dilapangan menunjukkan bahwa indikator disiplin masih hanya sebatas pada keaktifan pengisian daftar hadir dan ketepatan waktu kehadiran bekerja di kantor, hal tersebut berkaitan dengan motivasi pegawai untuk menghindari adanya pemotongan terhadap penghasilan tambahan berupa Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang dikaitkan dengan tingkat kehadiran pegawai.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini tentunya dengan adanya penegakan disiplin yang berkeadilan akan memberikan rasa nyaman bagi pegawai yang telah melaksanakan aturan dan tata tertib dengan tanggung jawab sehingga mampu menumbuhkan motivasi masing-masing individu dalam bekerja.

Berkaitan hal itu, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap seorang pegawai. Dengan disiplin yang tinggi tentu akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan ataupun organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Dengan adanya kejelasan tersebut tentunya dapat menjadi strategi untuk mendorong para pegawai agar termotivasi mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Secara teoritis hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Rivai (2009) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gandhi et al. (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, begitu pula hasil observasi di lapangan, pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah diketahui bahwa motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan tenaga dan waktunya, menjalankan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, ikut serta mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam internal pegawai sehingga ketika motivasi kerja tinggi maka pegawai memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah putus asa menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan, sehingga hal tersebut meningkatkan hasil pekerjaan. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan pegawai mampu mengoptimalkan daya yang dimiliki dalam bekerja, kondisi tersebut dapat menyebabkan hasil pekerjaan pegawai meningkat.

Memperhatikan hasil jawaban responden pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah dapat diketahui bahwa motivasi secara instrinsik dipengaruhi motivasi dari dalam diri sendiri, misalnya oleh keinginan untuk bekerja dengan baik di tempat kerja karena hasilnya sesuai dengan sistem yang ada, kemudian keinginan untuk menunjukkan prestasi kerja, keinginan mendapatkan pengakuan dari lingkungan terhadap kemampuan individu serta hal-hal lainnya. Di samping itu juga dipengaruhi oleh motivasi secara ekstrinsik yaitu

dukungan dari atasan, rekan kerja maupun dari keluarga. Dapat dikatakan bahwa motivasi memainkan faktor yang sangat penting untuk memastikan pegawai tetap aktif dan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga nantinya memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi mereka.

Secara teoritis hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Blachard & James (2007) yang menyatakan bahwa meskipun seseorang memiliki banyak keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Orang tersebut tidak dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik hingga orang tersebut dapat termotivasi, sehingga motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi. Hal tersebut bermakna bahwa hubungan antara lingkungan kerja secara langsung berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*).

Memperhatikan hasil observasi di lapangan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, sarana dan prasarana tersedia, komunikasi antara sesama rekan kerja yang harmonis maka akan sangat menimbulkan semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja dengan baik, hal ini tentu akan berperan dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan diharapkan dapat memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi pegawai yang akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Secara teoritis hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Herman (2008) yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi". Hal ini sejalan dengan pendapat Munawaroh (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi. Hal tersebut bermakna bahwa hubungan antara disiplin kerja secara langsung mempunyai efek pengaruh nyata terhadap

kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah melalui motivasi.

Selanjutnya berdasarkan observasi dan fakta empiris dilapangan, sikap disiplin kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi. Melalui karakteristik data responden, dapat digambarkan kondisi pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah didominasi tingkat pendidikan tinggi serta memiliki masa kerja yang cukup lama seharusnya dapat membentuk karakteristik individu yang memahami aturan-aturan disiplin kepegawaian. Namun saat ini, disiplin kerja masih belum maksimal dikarenakan *mindset* pegawai yang menganggap penerapan disiplin dengan berbasis sistem *reward* dan *punishment* belum diterapkan secara optimal.

Hal seperti inilah yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi apabila menginginkan adanya peningkatan kinerja pegawai. Sebab pegawai yang dikategorikan produktif bila mampu menaati peraturan dan bersedia menjalankan pekerjaannya dengan baik. Disamping itu, adanya penerapan disiplin dengan berbasis sistem *reward* dan *punishment* yang transparan serta adil akan memberikan dampak yang baik untuk menumbuhkan motivasi yang nantinya akan menciptakan kualitas kerja yang baik pula sehingga membuat pegawai akan bekerja lebih giat sesuai target yang telah ditetapkan.

Secara teoritis hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Ruky (2011) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya yang paling penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Gandhi et al. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja melalui motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

Sebagai dampak dari hasil uji hipotesis dan temuan empiris dalam penelitian ini, terdapat beberapa implikasi yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperhatikan analisis deskriptif ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah dikategorikan masih belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan. Hal ini berimplikasi bahwa apabila disiplin kerja diperbaiki maka kinerja Pegawai Negeri Sipil akan cenderung berubah bahkan akan meningkat, namun harus seiring dengan adanya upaya dari organisasi untuk meningkatkan motivasi dari pegawai itu sendiri.
2. Selain variabel Disiplin Kerja, tentu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah juga harus memperhatikan, mengevaluasi dan mengoptimalkan aspek-aspek lingkungan kerja, walaupun variabel ini pengaruhnya paling besar terhadap motivasi pegawai. Variabel lingkungan kerja lebih mendominasi dan memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Pariwisata

Provinsi Kalimantan Tengah. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi maupun produktivitas pegawai dalam bekerja meningkat, sehingga diharapkan tingkat kinerja pegawai juga meningkat

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data dan analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Kedua, disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Ketiga, lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka motivasi pegawai juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Keempat, disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka motivasi pegawai juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Kelima, motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Keenam, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Variabel motivasi efektif dijadikan variabel mediasi (*intervening*) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ketujuh, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Variabel motivasi efektif dijadikan variabel mediasi (*intervening*) antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Beberapa saran yang dapat diharapkan dapat membawa manfaat bagi Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah khususnya Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut. Pertama, memberikan perhatian yang lebih besar khususnya pada disiplin kerja, sebab tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah memiliki nilai pengaruh yang paling kecil sehingga dikategorikan masih belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan. Kedua, perlunya kebijakan penegakan disiplin berbasis sistem *reward* dan *punishment* yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketiga, mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan gerakan revolusi mental akan memberikan dampak yang baik untuk *mindset* pegawai sehingga mampu menumbuhkan sikap disiplin dan motivasi yang nantinya akan menciptakan kualitas kerja yang baik dan membuat pegawai akan bekerja lebih giat sesuai target kinerja. Keempat, perlunya penyediaan dan pemeliharaan sarana maupun prasarana penunjang kerja.

Terakhir, perlunya penelitian lanjutan yang melibatkan faktor-faktor tambahan seperti penghasilan, budaya organisasi, promosi jabatan, dan pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Blanchard, P.N., 2006. *Effective Training, Systems, Strategies, and Practices, 4/e*. Pearson Education India.
- Endah, K., 2018. Etika Pemerintahan dalam Pelayanan Publik. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(1), pp.141-151.
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Herman, S., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta.
- Munawaroh, I., 2019. Pengaruh disiplin dan lingkungan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), pp.22-32.
- Nawawi, H., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, cetakan keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam : Pekanbaru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 63 tahun 2009 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil.
- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Peraturan Daerah (PERDA) tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 46 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.
- Rahmah, H.N., 2020. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur: Work Effectiveness of Civil Servants and Contract Employees of the Population and Civil Registration Office, Kutai Timur District. *Journal of Government Science*, 1(1), pp.1-11.
- Rivai, V., 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Ruky, A. S. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Rusyidi, B. and Fedryansah, M., 2018. Pengembangan pariwisata berbasis masyarakat. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), pp.155-165.
- Santoso, S. 2014. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*, PT. Gramedia Komputindo, Jakarta.
- Sugiasuti, S., 2020. Profesionalisme Sebagai Pelayan Masyarakat Melalui Konsistensi Sikap Perilaku dan Penguatan Kompetensi Bidang Tugas Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara Peserta pelatihan Dasar Golongan II Provinsi Sumatera Selatan di Kota Palembang. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), pp.93-102.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)
- Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Semarang*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Lampiran 1. Deskriptif variabel lingkungan kerja

| No. | Indikator Variabel | Item (Butir) | Skor Jawaban (%) | | | | | Mean |
|---------------------------|-----------------------------|--------------|------------------|-----|------|------|-------------|------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | |
| 1. | Suasana Kerja | A.I.1 | 0.0 | 1.1 | 2.3 | 29.5 | 67.0 | 4.63 |
| | | A.I.2 | 1.1 | 0.0 | 3.4 | 22.7 | 72.7 | 4.67 |
| | | A.I.3 | 2.3 | 6.8 | 10.2 | 25.0 | 55.7 | 4.25 |
| 2. | Hubungan dengan rekan kerja | A.II.4 | 1.1 | 0.0 | 2.3 | 20.5 | 76.1 | 4.70 |
| | | A.II.5 | 2.3 | 0.0 | 3.4 | 23.9 | 70.5 | 4.60 |
| | | A.II.6 | 1.1 | 0.0 | 11.4 | 30.7 | 56.8 | 4.42 |
| | | A.II.7 | 1.1 | 0.0 | 5.7 | 30.7 | 62.5 | 4.53 |
| 3. | Tersedianya fasilitas kerja | A.III.8 | 1.1 | 0.0 | 8.0 | 34.1 | 56.8 | 4.45 |
| | | A.III.9 | 0.0 | 1.1 | 6.8 | 21.6 | 70.5 | 4.61 |
| | | A.III.10 | 1.1 | 1.1 | 2.3 | 27.3 | 68.2 | 4.60 |
| 4. | Penerangan | A.IV.11 | 0.0 | 1.1 | 5.7 | 26.1 | 67.0 | 4.59 |
| | | A.IV.12 | 1.1 | 0.0 | 6.8 | 23.9 | 68.2 | 4.58 |
| | | A.IV.13 | 0.0 | 1.1 | 5.7 | 25.0 | 68.2 | 4.60 |
| 5. | Sirkulasi Udara | A.V.14 | 1.1 | 0.0 | 2.3 | 25.0 | 71.6 | 4.66 |
| | | A.V.15 | 1.1 | 0.0 | 1.1 | 28.4 | 69.3 | 4.65 |
| | | A.V.16 | 0.0 | 1.1 | 6.8 | 17.0 | 75.0 | 4.66 |
| 6. | Kebisingan | A.VI.17 | 1.1 | 0.0 | 0.0 | 22.7 | 76.1 | 4.73 |
| | | A.VI.18 | 0.0 | 1.1 | 1.1 | 23.9 | 73.9 | 4.71 |
| | | A.VI.19 | 1.1 | 0.0 | 4.5 | 29.5 | 64.8 | 4.57 |
| 7. | Keamanan di tempat kerja | A.VII.20 | 1.1 | 0.0 | 4.5 | 23.9 | 70.5 | 4.63 |
| | | A.VII.21 | 1.1 | 0.0 | 5.7 | 25.0 | 68.2 | 4.59 |
| | | A.VII.22 | 1.1 | 0.0 | 6.8 | 23.9 | 68.2 | 4.58 |
| Rata-rata variabel | | | | | | | 4.59 | |

Lampiran 2. Deskriptif variabel disiplin kerja

| No. | Indikator Variabel | Item (Butir) | Skor Jawaban (%) | | | | | Mean |
|---------------------------|---|--------------|------------------|------|------|------|-------------|------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | |
| 1. | Tujuan dan kemampuan | B.I.23 | 5.7 | 28.4 | 9.1 | 40.9 | 15.9 | 3.33 |
| | | B.I.24 | 4.5 | 17.0 | 23.9 | 39.8 | 14.8 | 3.43 |
| | | B.I.25 | 4.5 | 15.9 | 20.5 | 40.9 | 18.2 | 3.52 |
| 2. | Sanksi hukuman | B.II.26 | 4.5 | 15.9 | 20.5 | 44.3 | 14.8 | 3.49 |
| | | B.II.27 | 3.4 | 27.3 | 12.5 | 37.5 | 14.8 | 3.24 |
| | | B.II.28 | 3.4 | 15.9 | 29.5 | 44.3 | 6.8 | 3.35 |
| 3. | Ketegasan | B.III.29 | 3.4 | 15.9 | 22.7 | 45.5 | 12.5 | 3.48 |
| | | B.III.30 | 3.4 | 15.9 | 21.6 | 48.9 | 10.2 | 3.47 |
| | | B.III.30 | 4.5 | 29.5 | 20.5 | 39.8 | 5.7 | 3.13 |
| 4. | Kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja | B.IV.32 | 4.5 | 34.1 | 13.6 | 39.8 | 8.0 | 3.13 |
| | | B.IV.33 | 4.5 | 26.1 | 26.1 | 36.4 | 6.8 | 3.15 |
| | | B.IV.34 | 3.4 | 22.7 | 25.0 | 40.9 | 8.0 | 3.27 |
| 5. | Kepatuhan pegawai terhadap perintah dari pimpinan | B.V.35 | 3.4 | 23.9 | 27.3 | 39.8 | 5.7 | 3.20 |
| | | B.V.36 | 4.5 | 47.7 | 14.8 | 27.3 | 5.7 | 2.82 |
| | | B.V.37 | 8.0 | 39.8 | 21.6 | 25.0 | 5.7 | 2.81 |
| Rata-rata variabel | | | | | | | 3.25 | |

Lampiran 3. Deskriptif variabel motivasi

| No. | Indikator Variabel | Item (Butir) | Skor Jawaban (%) | | | | | Mean |
|---------------------------|--------------------------|--------------|------------------|-----|------|------|-------------|------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | |
| 1. | Dorongan mencapai tujuan | C.I.38 | 0.0 | 1.1 | 2.3 | 29.5 | 67.0 | 4.63 |
| | | C.I.39 | 1.1 | 0.0 | 3.4 | 22.7 | 72.7 | 4.66 |
| | | C.I.40 | 2.3 | 6.8 | 10.2 | 25.0 | 55.7 | 4.25 |
| 2. | Semangat kerja | C.II.41 | 1.1 | 0.0 | 2.3 | 20.5 | 76.1 | 4.70 |
| | | C.II.42 | 2.3 | 0.0 | 3.4 | 23.9 | 70.5 | 4.60 |
| | | C.II.43 | 1.1 | 0.0 | 11.4 | 30.7 | 56.8 | 4.42 |
| 3. | Kreativitas | C.III.44 | 1.1 | 0.0 | 5.7 | 30.7 | 62.5 | 4.53 |
| | | C.III.45 | 1.1 | 0.0 | 8.0 | 34.1 | 56.8 | 4.45 |
| | | C.III.46 | 0.0 | 1.1 | 6.8 | 21.6 | 70.5 | 4.61 |
| 4. | Rasa tanggung jawab | C.IV.47 | 1.1 | 1.1 | 2.3 | 27.3 | 68.2 | 4.60 |
| | | C.IV.48 | 0.0 | 1.1 | 5.7 | 26.1 | 67.0 | 4.59 |
| | | C.IV.49 | 1.0 | 0.0 | 6.0 | 21.0 | 60.0 | 4.58 |
| 5. | Kerja keras | C.V.50 | 0.0 | 1.1 | 5.7 | 25.0 | 68.2 | 4.60 |
| | | C.V.51 | 1.1 | 0.0 | 2.3 | 25.0 | 71.6 | 4.66 |
| | | C.V.52 | 1.1 | 0.0 | 1.1 | 28.4 | 69.3 | 4.65 |
| 6. | Orientasi tugas/sasaran | C.VI.53 | 0.0 | 1.1 | 6.8 | 17.0 | 75.0 | 4.66 |
| | | C.VI.54 | 1.1 | 0.0 | 0.0 | 22.7 | 76.1 | 4.73 |
| | | C.VI.55 | 0.0 | 1.1 | 1.1 | 22.7 | 75.0 | 4.72 |
| Rata-rata variabel | | | | | | | 4.59 | |

Lampiran 4. Deskriptif variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil

| No. | Indikator Variabel | Item (Butir) | Skor Jawaban (%) | | | | | Mean |
|---------------------------|--------------------|--------------|------------------|-----|------|------|-------------|------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | |
| 1. | Kualitas kerja | D.I.56 | 1.1 | 0.0 | 2.3 | 25.0 | 71.6 | 4.66 |
| | | D.I.57 | 1.1 | 0.0 | 1.1 | 28.4 | 69.3 | 4.65 |
| | | D.I.58 | 0.0 | 1.1 | 2.3 | 29.5 | 67.0 | 4.63 |
| | | D.I.59 | 1.1 | 0.0 | 3.4 | 22.7 | 72.7 | 4.66 |
| 2. | Kuantitas kerja | D.II.60 | 2.3 | 0.0 | 3.4 | 26.1 | 68.2 | 4.58 |
| | | D.II.61 | 1.1 | 0.0 | 2.3 | 20.5 | 76.1 | 4.70 |
| | | D.II.62 | 2.3 | 0.0 | 3.4 | 23.9 | 70.5 | 4.60 |
| 3. | Inisiatif | D.III.63 | 1.1 | 0.0 | 11.4 | 30.7 | 56.8 | 4.42 |
| | | D.III.64 | 1.1 | 0.0 | 5.7 | 30.7 | 62.5 | 4.53 |
| | | D.III.65 | 1.1 | 0.0 | 8.0 | 34.1 | 56.8 | 4.45 |
| | | D.III.66 | 0.0 | 1.1 | 6.8 | 21.6 | 70.5 | 4.61 |
| 4. | Ketepatan waktu | D.IV.67 | 1.1 | 1.1 | 2.3 | 27.3 | 68.2 | 4.60 |
| | | D.IV.68 | 0.0 | 1.1 | 5.7 | 26.1 | 67.0 | 4.59 |
| | | D.IV.69 | 1.1 | 0.0 | 6.8 | 23.9 | 68.2 | 4.58 |
| | | D.IV.70 | 0.0 | 1.1 | 5.7 | 25.0 | 68.2 | 4.60 |
| Rata-rata variabel | | | | | | | 4.59 | |

Lampiran 5. Nilai *Outer Loading* (Measurement Model)

| Variabel | Indikator | Pengujian I | Pengujian II | Pengujian III |
|----------------------------------|-----------|-------------|--------------|---------------|
| LINGKUNGAN KERJA (X1) | A.I.1 | 0.182 | - | - |
| | A.I.2 | 0.441 | - | - |
| | A.I.3 | 0.666 | - | - |
| | A.II.4 | 0.757 | 0.715 | 0.712 |
| | A.II.5 | 0.634 | - | - |
| | A.II.6 | 0.573 | - | - |
| | A.II.7 | 0.463 | - | - |
| | A.III.8 | 0.682 | - | - |
| | A.III.9 | 0.520 | - | - |
| | A.III.10 | 0.567 | - | - |
| | A.IV.11 | 0.605 | - | - |
| | A.IV.12 | 0.730 | 0.763 | 0.761 |
| | A.IV.13 | 0.717 | 0.644 | - |
| | A.V.14 | 0.855 | 0.901 | 0.906 |
| | A.V.15 | 0.339 | - | - |
| | A.V.16 | 0.701 | 0.776 | 0.780 |
| | A.VI.17 | -0.354 | - | - |
| | A.VI.18 | -0.357 | - | - |
| | A.VI.19 | 0.838 | 0.912 | 0.912 |
| | A.VII.20 | -0.304 | - | - |
| | A.VII.21 | -0.235 | - | - |
| A.VII.22 | 0.014 | - | - | |
| DISIPLIN KERJA (X2) | B.I.23 | 0.714 | 0.776 | 0.799 |
| | B.I.24 | 0.828 | 0.867 | 0.891 |
| | B.I.25 | 0.349 | - | - |
| | B.II.26 | 0.791 | 0.829 | 0.823 |
| | B.II.27 | 0.760 | 0.826 | 0.839 |
| | B.II.28 | 0.590 | - | - |
| | B.III.29 | 0.655 | - | - |
| | B.III.30 | 0.711 | - | - |
| | B.III.31 | 0.792 | 0.776 | 0.751 |
| | B.IV.32 | 0.866 | 0.877 | 0.881 |
| | B.IV.33 | -0.006 | - | - |
| | B.IV.34 | 0.460 | - | - |
| | B.V.35 | 0.524 | - | - |
| | B.V.36 | 0.202 | - | - |
| | B.V.37 | 0.586 | - | - |
| MOTIVASI (Z) | C.I.38 | 0.852 | 0.869 | 0.870 |
| | C.I.39 | 0.045 | - | - |
| | C.II.40 | 0.520 | - | - |
| | C.II.41 | 0.850 | 0.877 | 0.877 |
| | C.II.42 | 0.814 | 0.818 | 0.818 |
| | C.II.43 | 0.690 | - | - |
| | C.III.44 | 0.854 | 0.858 | 0.859 |
| | C.III.45 | 0.746 | 0.743 | 0.743 |
| | C.III.46 | 0.821 | 0.854 | 0.854 |
| | C.IV.47 | 0.531 | - | - |
| | C.IV.48 | 0.214 | - | - |
| | C.IV.49 | 0.847 | 0.851 | 0.851 |
| | C.V.50 | 0.823 | 0.853 | 0.853 |
| | C.V.51 | 0.371 | - | - |
| | C.V.52 | 0.433 | - | - |
| C.VI.53 | 0.437 | - | - | |
| C.VI.54 | 0.422 | - | - | |
| C.VI.55 | 0.720 | 0.779 | 0.779 | |
| KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Y) | D.I.56 | 0.661 | - | - |
| | D.I.57 | 0.874 | 0.860 | 0.862 |
| | D.I.58 | 0.887 | 0.870 | 0.871 |
| | D.I.59 | 0.472 | - | - |
| | D.II.60 | 0.478 | - | - |
| | D.II.61 | 0.487 | - | - |
| | D.II.62 | -0.058 | - | - |
| | D.III.63 | 0.845 | 0.853 | 0.855 |
| | D.III.64 | 0.299 | - | - |
| | D.III.65 | 0.541 | - | - |
| | D.III.66 | 0.450 | - | - |
| | D.III.67 | 0.725 | 0.762 | 0.759 |
| | D.III.68 | 0.733 | 0.809 | 0.809 |
| D.III.69 | 0.805 | 0.838 | 0.839 | |
| D.III.70 | 0.756 | 0.788 | 0.786 | |