

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik

Kevin Julian Wijayanto¹, Abdurrahman Faris Indriya Himawan², Nur Cahyadi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: keviin.julian@gmail.com¹, faris@umg.ac.id², nurcahyadi@umg.ac.id³

Abstract

This study aims to prove the influence of discipline, motivation, and work environment on the performance of employees of the Gresik Office of Tourism and Culture. The method used in this study is a quantitative method with primary data. The primary data collection in this study used a questionnaire obtained from respondents from the Gresik Office of Tourism and Culture employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The number of samples used in this study were 71 respondents. The analysis technique uses instrument testing, classical assumption test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work discipline, work motivation, and work environment have a significant effect on employee performance. From the results of this study, the leadership of the Gresik Office of Tourism and Culture should emphasize strict sanctions for employees so that employees are more fully responsible for the work they do so as to create good discipline within the agency and pay attention to the form of employee work motivation, as well as improve the work environment. both physical and non-physical so that it can support better employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan data primer. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diperoleh dari responden karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Teknik analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut pihak pimpinan Dinas Parekrafbudpora Gresik hendaknya lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik dalam lingkungan instansi dan memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai, serta meningkatkan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.*

Informasi Artikel

Diterima Redaksi: 12 September 2022 | Selesai Revisi: 15 Oktober 2022 | Diterbitkan Online: 31 Oktober 2022

PENDAHULUAN

Pada organisasi baik perusahaan atau instansi pemerintah selalu berupaya agar karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan atau instansi dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Tercapainya tujuan suatu instansi ini tidak selalu diukur oleh seberapa besar pendapatan yang diperoleh melainkan juga dapat di lihat dari SDM yang berada di instansi tersebut.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Indrasari (2017:50) yang mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah faktor penting dalam pencapaian visi dan misi organisasi atau instansi, dengan demikian kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan.

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahragra Kabupaten Gresik (Disparekrafbudpora) adalah merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertugas melaksanakan, melayani, membina, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang pariwisata, ekonomi kreatif, kebudayaan, kepemudaan dan olah raga. Permasalahan yang terjadi di Dinas Parekrafbudpora Gresik berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti bahwasannya kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik masih belum mencapai tingkat maksimal yang diharapkan perusahaan, hal ini dikarenakan masih ada program kerja yang realisasinya belum sesuai dengan target yang diharapkan. Berikut data tabel 1 pengukuran kinerja tahun 2020 yang diperoleh peneliti melalui manajemen Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Gresik.

Tabel 1 Pengukuran Kinerja Tahun 2020 Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Gresik

Indikator Kinerja Utama	2020	
	Target	Realisasi
Jumlah potensi cagar budaya yang direkomendasikan	5 CB	0 CB
Persentase jumlah seni dan budaya yang dilestarikan	100%	100%
Persentase pertumbuhan kunjungan wisatamancanegara	50%	0%
Persentase pertumbuhan kunjungan wisata dalam negeri	9%	21,55%
Persentase pertumbuhan pelaku usaha ekonomi kreatif	12%	6%
Persentase pertumbuhan destinasi wisata	67%	71%

Keterangan :

CB : Cagar Budaya

Sumber : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Gresik 2021

Berdasarkan data pada tabel 1 Pengukuran Kinerja Dinas Parekrafbudpora Gresik Tahun 2020 masih ada beberapa laporan kinerja yang belum terlaksanakan sesuai dengan target yang diharapkan, seperti jumlah potensi cagar budaya dimana target yang diharapkan adalah 5 cagar budaya, namun dalam realisasinya belum ada cagar budaya yang direkomendasikan. Untuk realisasi persentase pertumbuhan kunjungan wisata mancanegara masih 0% dimana targetnya adalah 50% dan untuk realisasi persentase pertumbuhan pelaku usaha ekonomi kreatif adalah 6% dimana target Dinas Parekrafbudpora adalah 12%. Sehingga dari data tabel di atas dapat dikatakan kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora

perlu ditingkatkan lagi dengan tujuan supaya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:94) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kristianti, dkk (2021) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:101) motivasi kerja merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Selain itu Hoirunnisah, dkk (2020) menyatakan bahwa status/kedudukan (pangkat, jabatan) merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Kamaroellah (2014:21) lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:16) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan melakukan analisis data kuantitatif untuk menguji suatu hipotesis yang sudah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan sebagai obyek terhadap suatu permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Dinas Parekrafbudpora Gresik yang berlokasi di Jalan DR. Wahidin Sudiro Husodo No.127, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari objek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Parekrabudpora Gresik sebanyak 71 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dilakukan dengan cara metode sampel jenuh karena jumlah populasi relatif kecil dan kurang dari 100 dengan cara mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Sehingga pada penelitian ini pula sampel yang digunakan adalah sebanyak 71 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, Metode yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan metode angket kuesioner. Menurut Sugiyono, (2016:142) metode angket kuesioner ialah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate (Ghozali, 2013:54) yang mana instrument penelitian berupa butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuisioner dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas seluruh item pertanyaan disetiap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja $>$ r tabel sehingga dinyatakan adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,720	0.2335	Valid
	X _{1.2}	0,631	0.2335	Valid
	X _{1.3}	0,703	0.2335	Valid
	X _{1.4}	0,732	0.2335	Valid
	X _{1.5}	0,736	0.2335	Valid
	X _{1.6}	0,837	0.2335	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,811	0.2335	Valid
	X _{2.2}	0,672	0.2335	Valid
	X _{2.3}	0,830	0.2335	Valid
	X _{2.4}	0,701	0.2335	Valid
	X _{2.5}	0,765	0.2335	Valid
	X _{2.6}	0,784	0.2335	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,606	0.2335	Valid
	X _{3.2}	0,496	0.2335	Valid
	X _{3.3}	0,777	0.2335	Valid
	X _{3.4}	0,484	0.2335	Valid
	X _{3.5}	0,754	0.2335	Valid
	X _{3.6}	0,573	0.2335	Valid
	X _{3.7}	0,657	0.2335	Valid
	X _{3.8}	0,658	0.2335	Valid

	X3.9	0,432	0.2335	Valid
	X3.10	0,619	0.2335	Valid
	X3.11	0,598	0.2335	Valid
	X3.12	0,531	0.2335	Valid
	X3.13	0,647	0.2335	Valid
	X3.14	0,632	0.2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,532	0.2335	Valid
	Y2	0,647	0.2335	Valid
	Y3	0,743	0.2335	Valid
	Y4	0,718	0.2335	Valid
	Y5	0,591	0.2335	Valid
	Y6	0,742	0.2335	Valid
	Y7	0,288	0.2335	Valid
	Y8	0,239	0.2335	Valid
	Y9	0,435	0.2335	Valid

Sumber : Data Primer, (Data Diolah,2022)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach alpha > 0,70 (Ghozali, 2013:48) Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Cronbach alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,818	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,850	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,863	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,729	0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer, (Data Diolah,2022)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov* (Ghozali, 2013:164). Variabel dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi datas 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data uji Normalitas nilai signifikasinya adalah 0,273 Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian data yang telah diuji berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Nilai sig K-S	Batas nilai sig	Keterangan
0,273	0,05	Terdistribusi normal

Sumber : Data Primer, (Data Diolah,2022)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance value* antar variabel. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai toleransinya > 0,10 dan VIF < 10,00 (Ghozali, 2013:105). Seperti terlihat pada tabel 5

dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak ada gejala multikolinearitasnya.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance Value	VIF
Disiplin Kerja (X ₁)	0,753	1,328
Motivasi Kerja (X ₂)	0,803	1,246
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,845	1,183

Sumber : Data Primer, (Data Diolah,2022)

c. Uji Heteroskedastisitas

Terjadi gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai sig pada variabel bebas dalam suatu model regresi. Dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai sig > 0,05 (Ghozali, 105:2013). Berikut tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui uji park (Ghozali, 2013:141).

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,134	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,999	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,294	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, (Data Diolah,2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2013:7). Berikut adalah tabel 7 hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini.

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	15,136	2,578		5,872	,000
	TOTAL_X1	,421	,083	,449	5,090	,000
	TOTAL_X2	,355	,082	,369	4,324	,000
	TOTAL_X3	,094	,043	,179	2,153	,035

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer, (Data Diolah,2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 15,136 + 0,421X_1 + 0,355X_2 + 0,094X_3 + e$$

1. Nilai α = Artinya apabila disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 0, maka kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik adalah sebesar 15,136.
2. Nilai β_1 = koefisien regresi X1 pada disiplin kerja (X1) sebesar 0,421, artinya semakin tinggi disiplin kerja (X1) maka semakin tinggi kinerja (Y) pada karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik.

3. Nilai β_2 = koefisien regresi X2 pada motivasi kerja (X2) sebesar 0,355, artinya semakin tinggi motivasi kerja (X2) maka semakin tinggi kinerja (Y) pada karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik.
4. Nilai β_3 = koefisien regresi X3 pada lingkungan kerja (X3) sebesar 0,094, artinya semakin tinggi lingkungan kerja (X3) maka semakin tinggi kinerja (Y) pada karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel yang digunakan (Ghozali, 2013:97). Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,590 artinya variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 59,0% terhadap variabel terikat dan 41,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,590	2,225

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan diketahui bahwa :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)
Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2)
Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)
Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,035 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Makna positif adalah semakin baik disiplin kerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik, maka semakin baik pula kinerja karyawan instansi tersebut. Hal ini sejalan dengan Dewi dan Harjoyo (2019:99) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, serta didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Cahyadi dan Rochmah (2020), Jufrizen & Hadi

(2021) dan Muslimat & Wahid (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Makna positif adalah semakin baik motivasi kerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik, maka semakin baik pula kinerja karyawan instansi tersebut. Hasil yang signifikan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Enny (2019:17) yang menyatakan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Hal ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Kristianti, dkk (2021), Alfitriana (2021) dan Hasibuan (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Makna positif adalah semakin baik lingkungan kerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik, maka semakin baik pula kinerja karyawan instansi tersebut. Hasil yang signifikan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Enny (2019:61) Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif, dimana lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian-penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Widyawati (2021), Triastuti (2018) dan Hasibuan (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik (Y). Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik (Y). Lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik (Y). Dari hasil penelitian tersebut pihak pimpinan Dinas Parekrafbudpora Gresik hendaknya lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik dalam lingkungan instansi dan memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai, serta meningkatkan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sehingga dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Alfitriana, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Al Shifa* 1 (2) 124–130.
<http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/alshifa/article/view/3841>
- Cahyadi, Nur dan Rochmah, Noviatul (2020). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Dharma Wanita Gresik, Jakarta : *FIRM Journal of Management Studies*
<http://repository.president.ac.id/xmlui/handle/123456789/3716>
- Dewi, P, D., & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Enny, Mahmudah, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 (Vol. edisi ketujuh)*. Semarang: Badan Percetakan Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S, M., (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. 1(1): 71–80.
<http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2243>
- Huda, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. Solok: Insan Cendekia Mandiri
- Hoirunnisah, I., Adriani, Z., & Wilian, R. (2019). Pengaruh Kenaikan Pangkat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen* 7(2): 89–98.
<https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16674>
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen & Hadi, P, F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. 7(1): 35–54.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kamaroallah, Agoes. 2014. *Manajemen Pemerintahan Daerah (Konsep, Desain dan Teknik Meningkatkan Kinerja)*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kristianti, L, S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi* 1(1): 101.
<http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Muslimat, A., & Wahid, H, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2): 120.
<http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9281>
- Sinambela, L, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Triastuti, D, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2): 203-208.

Widyawati, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Soetomo Business Review* 2(2) 62-64
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>