

Volume 10 Nomor 2 Agustus 2025  
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI  
**JURKAMI**

JURKAMI

VOLUME 10  
NOMOR 2

SINTANG  
AGUSTUS  
2025

DOI  
10.31932

E-ISSN  
2541-0938  
P-ISSN  
2657-1528

**OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI: MENGUNGKAP DAMPAK DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN REMBANG**

**Wahyu Sukma Setya Ardi<sup>✉</sup>, Dian Ayu Liana Dewi<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas YPPI Rembang, Indonesia<sup>1,2</sup>

<sup>✉</sup>Corresponding Author Email: [Wahyusukma784@gmail.com](mailto:Wahyusukma784@gmail.com)

Author Email: [dianayu.lianadewi@gmail.com](mailto:dianayu.lianadewi@gmail.com)<sup>2</sup>,

**Abstract:**

*Article History:*

*Received: January 2025*

*Revision: June 2025*

*Accepted: June 2025*

*Published: August*

*2025*

**Keywords:**

*Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Performance*

*The Rembang Regency Culture and Tourism Office refers to the government entity that has responsibility for managing administrative affairs in the culture and tourism sector. The main objective of carrying out this study is to examine the impact the impact of employee work discipline, motivational drivers, and the environmental conditions within the workplace on the overall performance of personnel in this agency. The main issue raised focuses regarding the degree to which the three variables collectively indicate a contribution to employee performance. This research framework is structured in a quantitative approach, where the procedure of gathering and compiling information utilizes observation, written questionnaires, and documentation. The analytical methods applied include simple linear regression, calculating the correlation coefficient, t testing, multiple linear regression, determining the coefficient of determination, and F test analysis. Grounded in the context of results of the through examination, it was discovered that both work discipline and motivational factors within the workplace did not show a significant impact regarding Performance, while the Work Environment shows a significant impact. These results illustrate that the quality of the work the surrounding conditions exert a significant influence in supporting the way employees carry out their tasks, which ultimately influences their overall performance outcomes.*

**Abstrak:**

**Sejarah Artikel:**  
Diterima: Januari 2025  
Direvisi: Juni 2025  
Disetujui: Juni 2025  
Diterbitkan: Agustus 2025

**Kata kunci:**

*Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja*

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang merujuk pada entitas pemerintahan yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola urusan administrasi di sektor kebudayaan dan pariwisata. Tujuan utama dari dilaksanakannya kajian ini untuk mengkaji dampak Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja sehubungan Kinerja pegawai di instansi tersebut. Permasalahan utama yang diangkat berfokus pada sejauh mana ketiga variabel yang dimaksudkan secara kolektif menunjukkan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Kerangka penelitian ini disusun dalam pendekatan kuantitatif, di mana proses penghimpunan data memanfaatkan observasi, angket tertulis, serta dokumentasi. Metode analitik yang diterapkan meliputi regresi linear sederhana, penghitungan koefisien korelasi, pengujian t, regresi linear berganda, penentuan koefisien determinasi, serta analisis uji F. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwasanya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak menunjukkan dampak signifikan berkenaan Kinerja, sedangkan Lingkungan Kerja mengindikasikan adanya dampak yang signifikan. Hasil ini menggambarkan bahwa kualitas lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung cara pegawai melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya memengaruhi hasil kinerja mereka secara keseluruhan.

**How to Cite:** Wahyu Sukma Setya Ardi, Dian Ayu Liana Dewi. 2025. *OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI: MENGUNGKAP DAMPAK DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA*



This is an open-access article under the CC-BY-SA License  
Copyright ©2025, The Author(s)

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)  
| e-ISSN 2541-0938 p-ISSN 2657-1528

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia memegang peran sentral dalam keberlangsungan sebuah lembaga. Dalam aktivitas organisasi, keterkaitan antara manajemen dan tenaga kerja tidak dapat dipisahkan, karena keduanya saling menopang. Keberadaan manusia dalam sistem organisasi sering kali menjadi aspek krusial yang menentukan arah dan pencapaian tujuan. Pegawai berperan sebagai motor penggerak seluruh proses kerja di dalam institusi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas mereka akan berdampak langsung terhadap efektivitas organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan. Kinerja pegawai mencerminkan kontribusi individu terhadap instansi, yang dapat diukur melalui beberapa indikator seperti mutu dan volume pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, serta perilaku kerja sama. Organisasi selalu menaruh harapan besar terhadap performa tinggi dari setiap pegawai, karena hal tersebut menjadi kunci tercapainya target secara efisien. Ketika karyawan menunjukkan kedisiplinan tinggi, maka produktivitas yang dihasilkan pun cenderung meningkat, sehingga memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi (Nuranita Fitriani et al., 2025). Hasil aktivitas kerja yang dihasilkan oleh seorang individu dalam lingkup tugasnya sering kali dijadikan acuan utama dalam mengevaluasi tingkat performa orang tersebut (Maisyarah & Rosyidi, 2024).

Dalam konteks institusi pemerintahan, kualitas performa pegawai negeri yang optimal akan secara langsung berkontribusi pada terciptanya tingkat kinerja yang positif dalam keseluruhan

aktivitas pemerintahan. Namun, pada realitasnya, ketidakefektifan performa individu yang terlibat dalam tugas kepegawaian dapat berimbas negatif terhadap tingkat produktivitas keseluruhan pada lembaga pemerintahan tersebut. Kinerja dapat dipahami sebagai sejauh mana tujuan atau sasaran tertentu tercapai melalui pelaksanaan tugas spesifik, sementara kinerja organisasi secara keseluruhan merupakan hasil kumulatif dari kontribusi individu yang terlibat dalam proses kerja di dalam entitas tersebut.

Disiplin dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang mendorong individu dalam lingkungan kerja untuk melaksanakan setiap tindakan dan aktivitasnya sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dan disepakati sebelumnya (Surbakti, 2021). Disiplin, sebagai bentuk perilaku yang telah melekat dalam diri seseorang, berperan penting dalam menentukan tingkat efektivitas petugas keamanan dalam menjalankan tanggung jawabnya secara maksimal (Murvanto & Maranata, 2025). Terkait dengan permasalahan ketertiban di kalangan aparatur sipil negara, terdapat ketentuan yang sangat terperinci mengenai kewajiban yang mesti dipatuhi dan hak-hak yang harus dihindari dari pelanggaran. Merujuk pada regulasi normatif tertuang



dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 yang mengulas secara eksplisit iihwal norma-norma kedisiplinan dalam lingkup aparatur sipil negara, dapat ditafsirkan bahwa esensi dari kepatuhan tersebut merupakan manifestasi keterikatan konstitutif individu terhadap imperatif normatif yang tercantum dalam kerangka hukum positif. Dalam konteks ini, pentingnya konsistensi performatif dalam praktik kedinasan menjadi suatu prasyarat esensial yang meniscayakan internalisasi nilai-nilai kepatuhan guna menjamin kontinuitas kualitas kerja. Oleh karena itu, aktualisasi kedisiplinan operasional yang berkesinambungan tidak hanya menjadi indikator komitmen individual terhadap atribusi fungsional yang diemban, tetapi juga mencerminkan kualitas tanggung jawab substantif yang melekat pada pelaksanaan kewajiban institusional secara optimal. Ketika disiplin diterapkan dengan baik, hal tersebut mencerminkan kesadaran dan kesiapan sumber daya manusia untuk melaksanakan seluruh tanggung jawabnya secara optimal, dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi (Nisusmiati et al., 2024).

Motivasi merupakan suatu rangsangan atau pendorong, yang berakar, baik dari ranah pribadi ataupun luar, yang menggerakkan Individu dalam upayanya meraih sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Alvian dan Dewi, 2023). Motivasi pegawai diperlukan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan motivasi kerja yang kuat, pegawai akan bekerja lebih giat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi pegawai yang tinggi akan menguntungkan organisasi dengan mendorong pegawai untuk melakukan

pekerjaanya (Azuzazah et al., 2022). Motivasi ini juga dapat dipandang sebagai energi emosional yang krusial dalam menghadapi tantangan atau memulai pekerjaan yang baru.

Menurut Nitisemito dalam Sudiman, 2020 yang menyatakan bahwa kondisi di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh terhadap cara mereka menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya memotivasi pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja serta mendorong peningkatan kinerja individu, seperti yang diungkapkan oleh (Sudiman, 2020).

Sebuah lingkungan kerja dianggap ideal apabila memungkinkan pegawai untuk menjalankan aktivitas mereka dengan efisiensi maksimal, sambil menjaga kesejahteraan, keselamatan, dan kenyamanan yang memadai. Dengan demikian, perancangan dan pembentukan kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan memiliki peran yang krusial dalam menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.

Diharapkan, penelitian ini mampu memberikan sumbangsih dalam pengembangan pemahaman mengenai pengaruh kinerja pegawai yang optimal terhadap peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Observasi pertama yang dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Dalam dimensi disiplin kerja, sejumlah pegawai menunjukkan ketidaksesuaian terhadap ketentuan waktu yang berlaku, seperti sering datang terlambat namun mengakhiri



tugas dalam durasi yang lebih pendek daripada periode yang telah diatur sebelumnya. Selain itu, beberapa individu gagal mematuhi regulasi yang diatur oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang telah ditetapkan. Sebagian pegawai merasa bahwa fasilitas yang disediakan di tempat kerja belum sepenuhnya memadai untuk mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas dan sumber daya yang dibutuhkan. Sehubungan dengan produktivitas tenaga kerja, terdapat individu yang belum mampu berkolaborasi efektif dalam menyelesaikan tugas; pencapaian hasil kerja yang memadai dan memenuhi standar belum sepenuhnya terwujud; serta masih ada pegawai yang gagal untuk menyelesaikan tugas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini yang berjudul “Optimalisasi Kinerja Pegawai: Mengungkap Dampak Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang”

Penelitian ini diselenggarakan dengan maksud untuk mengeksplorasi sejauh mana variabel seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan dampak terhadap efektivitas kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diinterpretasikan sehubungan kajian ini mengacu pada metodologi kuantitatif sebagaimana yang

dijelaskan (Sugiyono, 2022). Tahapan pertama dalam kajian ini melibatkan penyusunan permasalahan penelitian. Setelah itu, langkah berikutnya adalah pengembangan instrumen penelitian berupa kuesioner, dilanjutkan dengan proses analisis data. Pada tahap akhir, disusun kesimpulan dari output studi ilmiah dan memberikan rekomendasi ataupun masukan bagi subjek kajian berlandaskan hasil yang telah dicapai. Pada pengkajian yang dilakukan sebagai populasi adalah semua pegawai yang tergabung dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang mencapai 59 individu, dengan komposisi terdiri dari 26 ASN dan 33 pegawai dengan status honorer. Penggunaan teknik pengambilan sampel jenuh ini terjadi ketika seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel, terutama pada kelompok sampel yang tergolong kecil (di bawah 30 individu) atau dalam konteks penelitian yang bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan umum dengan margin kesalahan yang sangat minimal (Sugiyono, 2022).

Total sampel yang dimanfaatkan dalam studi ini adalah sebanyak 59 individu. Metode pengumpulan data yang diterapkan mencakup observasi, distribusi kuesioner, serta pengumpulan dokumen. Sementara itu, metode evaluasi data meliputi analisis Regresi Linier Berganda, perhitungan koefisien korelasi, pelaksanaan Uji t, perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), serta Uji F untuk memperoleh output yang relevan.

**Tabel 1: Pernyataan Angket**

Variabel	Pernyataan
Disiplin Kerja	Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan

	Saya selalu melaksanakan perintah sesuai kemampuan saya Saya melakukan pekerjaan tanpa ada paksaan dari pihak lain Pimpinan datang ke tempat kerja tepat waktu Pimpinan bersikap ramah dengan pegawai Balas jasa
	Saya taat pada peraturan dan perintah atasan sehingga lebih mudah untuk melaksanakan tugas Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan Mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja Hukuman yang diberikan mempengaruhi kinerja saya
Motivasi Kerja	Saya merasa aman karena kondisi Gedung dalam keadaan baik Saya merasa aman karena adanya penjaga Pemimpin seenaknya sendiri dalam mengambil Keputusan Interaksi antar atasan dengan bawahan terjalin harmoni Adanya sikap saling menghargai antara semua pegawai Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara Kualitas Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan Saya tidak menerima penghargaan Ketika bekerja
Lingkungan Kerja	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai kebutuhan Lingkungan kerja yang bising Hubungan antar pegawai Saya selalu di dukung pegawai lainnya jika mendapat masalah dalam bekerja Saya ramah kepada pegawai lain Saya memiliki hubungan baik dengan atasan Atasan selalu memberikan arahan dan dorongan Gedung tempat saya bekerja terasa nyaman Ruang kerja yang tenang memberikan kenyamanan saat bekerja Fasilitas kerja yang ada di tempat kerja saya sudah lengkap seperti toilet, mushola, lahan parkir
Kinerja	Saya selalu menjaga kerapian dan kebersihan saat bekerja Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari standar perusahaan Saya selalu menetapkan target dalam bekerja Saya melakukan pekerjaan sesuai target perusahaan Saya tidak pernah mencapai target yang ditetapkan perusahaan Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang ditentukan Saya selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu Saya selalu berusaha agar hasil pekerjaan saya melebihi target Perusahaan

Sumber: data olahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengukur didasarkan pada kerangka teoritis mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Pada

tahap perancangan instrumen, peneliti melakukan adaptasi terhadap instrumen yang dikembangkan oleh para pakar, dengan mempertimbangkan konteks lokasi penelitian yang bersangkutan. Sebuah alat



ukur dianggap sahif apabila ia memiliki kemampuan untuk merefleksikan secara tepat aspek yang ingin diperoleh pengukurannya, sesuai dengan variabel yang sedang diteliti. Metode yang diterapkan dalam evaluasi validitas ini adalah penggunaan koefisien korelasi momen produk Pearson, dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yang dilaksanakan melalui perhitungan hubungan antara nilai dari tiap butir item dengan nilai keseluruhan totalnya. Dalam rangka mengevaluasi derajat validitas dan reliabilitas kuesioner, peneliti

melaksanakan percobaan instrumen dengan mendistribusikan kuesioner kepada 30 pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Berdasarkan output uji coba tersebut, instrumen yang digunakan terbukti tidak memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang diharapkan. Oleh karena itu peneliti melanjutkan penelitian dengan melibatkan 35 pegawai dari instansi yang sama. Untuk analisis validitas dan reliabilitas, peneliti memanfaatkan aplikasi SPSS For Windows versi 21.

**Tabel 2: Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Person r table		Keterangan
		Correlation (r hitung)	r table	
Disiplin Kerja	DK1	0,480	0,333	Valid
	DK2	0,492	0,333	Valid
	DK3	0,697	0,333	Valid
	DK4	0,643	0,333	Valid
	DK5	0,635	0,333	Valid
	DK6	0,555	0,333	Valid
	DK7	0,663	0,333	Valid
	DK8	0,619	0,333	Valid
	DK9	0,768	0,333	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,466	0,333	Valid
	MK2	0,511	0,333	Valid
	MK3	0,753	0,333	Valid
	MK4	0,721	0,333	Valid
	MK5	0,731	0,333	Valid
	MK6	0,783	0,333	Valid
	MK7	0,748	0,333	Valid
	MK8	0,565	0,333	Valid
	MK9	0,695	0,333	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,804	0,333	Valid
	LK2	0,846	0,333	Valid
	LK3	0,745	0,333	Valid
	LK4	0,632	0,333	Valid
	LK5	0,701	0,333	Valid
	LK6	0,826	0,333	Valid

	LK7	0,879	0,333	Valid
	LK8	0,854	0,333	Valid
	LK9	0,735	0,333	Valid
Kinerja	Kinerja 1	0,439	0,333	Valid
	Kinerja 2	0,416	0,333	Valid
	Kinerja 3	0,782	0,333	Valid
	Kinerja 4	0,665	0,333	Valid
	Kinerja 5	0,651	0,333	Valid
	Kinerja 6	0,457	0,333	Valid
	Kinerja 7	0,784	0,333	Valid
	Kinerja 8	0,784	0,333	Valid
	Kinerja 9	0,836	0,333	Valid

Sumber: data olahan, 2024.

Merujuk pada tabel 2 yang tercantum di atas, dari pernyataan yang diuji untuk validitas alat pengukur guna menilai kedisiplinan, motivasi, lingkungan, dan kinerja berdasarkan kuantitas partisipan 35 orang, keseluruhan argumen tersebut terverifikasi secara sah. Hal ini disebabkan karena nilai individual korelasi Koreksi Item- Totala terhadap akumulasi skor elemen menunjukkan angka yang lebih besar daripada nilai r tabel, dengan kondisi

rhitung > rtabel, di mana nilai rtabel bersumber dari signifikansi 5% dengan (df) sebesar n - 2, atau berdasarkan hasil signifikansi dari rhitung (Ghozali, 2021). Nilai df = n - 2, dengan n sebesar 35, maka df adalah 33, sehingga nilai rtabel yang diperoleh adalah 0,333. Sehubungan dengan keadaan tersebut, kuesioner yang diterapkan dalam kajian ini dapat diterapkan sebagai instrumen yang sah untuk pelaksanaan riset.

**Tabel 3: Reliability Statistics**

Variabel	Standart Reliable	Cronbach Alpha Based on Standarized item	Keterangan
Disiplin kerja	> 0,70	0,800	Reliabel
Motivasi Kerja	> 0,70	0,844	Reliabel
Lingkungan Kerja	> 0,70	0,920	Reliabel
Kinerja	> 0,70	0,832	Reliabel

Sumber: data olahan 2024.

Mengacu dalam tabel 5 yang tercantum bahwa Cronbach's Alpha untuk variabel disiplin kerja mencapai 0,800, motivasi kerja tercatat 0,844, lingkungan kerja mencapai 0,920, dan kinerja sebesar 0,832. Jika dilakukan perbandingan dengan nilai rtabel, maka seluruh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel-variabel tersebut melampaui ambang batas keandalan

standar, yakni 0,70. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang mencakup variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kinerja dinyatakan mengandung derajat reliabilitas yang memadai, sehingga keseluruhan item pernyataannya layak untuk diterapkan dalam pelaksanaan penelitian ini.



Tabel 4: Hasil Koefisien Regresi ( $\beta$ )

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )
Konstanta	16,880
Disiplin (X1)	0,110
Motivasi (X2)	0,062
Lingkungan Kerja (X3)	0,418

Sumber: data olahan 2024.

Merujuk pada Tabel V.18, diperoleh model persamaan yang menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang, yaitu:

$$Y = 16,880 + 0,110 \text{ Disiplin} + 0,062 \text{ Motivasi} + 0,418 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,880 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat perubahan pada ketiga variabel bebas (disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja), maka nilai dasar dari kinerja pegawai diperkirakan sebesar 16,880.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin bernilai 0,110, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam aspek disiplin akan mendorong kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,110.
- Koefisien motivasi sebesar 0,062 mengindikasikan bahwa peningkatan satu tingkat dalam motivasi kerja berkontribusi terhadap naiknya kinerja pegawai sebesar 0,062.
- Sementara itu, lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,418, artinya setiap perbaikan satu satuan dalam kondisi lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,418.
- Dari ketiga variabel yang dianalisis, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai,

karena memiliki koefisien tertinggi dibandingkan disiplin dan motivasi.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang

Hasil pengujian statistik t pendekatan parsial mengindikasikan bahwa aspek kedisiplinan kerja memberikan dampak positif yang tidak signifikan mengenai kinerja. Kondisi tersebut tergambar dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yaitu  $1,6730 < 0,622$  dan tingkat signifikansi 0,538. Oleh karena itu, hipotesis pertama dinyatakan tidak memenuhi kriteria penerimaan (ditolak). Kondisi ini, berarti bahwa tingkat disiplin pegawai yang diukur melalui indikator seperti maksud dari kapabilitas, panutan kepemimpinan, kompensasi penghargaan, serta konsekuensi tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai, baik ketika mengalami peningkatan maupun penurunan. Situasi ini kemungkinan terjadi karena jumlah pegawai yang terbatas akibat keterbatasan sumber daya manusia atau adanya pegawai yang telah pensiun, sehingga beban kerja menjadi lebih berat. Dalam kondisi seperti ini, penerapan aturan disiplin yang lebih ketat justru dapat menurunkan kinerja pegawai karena harus menghadapi tekanan tambahan tanpa dukungan tenaga kerja yang mencukupi.

Pada hipotesis pertama, pengaruh disiplin terhadap kinerja menunjukkan

bawa penurunan tingkat disiplin memiliki dampak besar terhadap menurunnya kinerja, begitu pula sebaliknya, peningkatan disiplin memberikan dominasi berkenaan dengan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Namun, output penelitian ini bertentangan dengan temuan (Sudiman, 2020) yang mengungkapkan bahwa aspek disiplin kerja menciptakan konsekuensi yang signifikan serta berkontribusi positif berkenaan pencapaian kinerja.

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang**

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji t secara parsial, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja membuktikan korelasi positif yang tidak signifikan sehubungan kinerja, sebagaimana dibuktikan melalui nilai thitung yang lebih rendah dibandingkan dengan ttabel, yakni sebesar  $1.6730 < 0,742$  dan tingkat signifikansi 0,742. Fenomena ini menyiratkan tingkat motivasi pegawai, yang dievaluasi melalui berbagai indikator seperti kebutuhan rasa aman, hubungan sosial, pengakuan, penghargaan, tidak menghasilkan pengaruh yang berarti terhadap performa pegawai, baik ketika meningkat maupun menurun. Kondisi ini dapat terjadi karena minimnya pemberian penghargaan dari atasan kepada bawahan, baik dalam bentuk pujian atas keberhasilan kerja maupun bonus sebagai bentuk apresiasi konkret, sehingga dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat motivasi dan semangat kerja. Penghargaan seperti ini memiliki peran penting dalam memberikan pengakuan terhadap usaha dan kontribusi bawahan, yang pada akhirnya

dapat mendorong sub ordinat untuk meningkatkan usaha dan performa kerja mereka secara lebih berdedikasi. Tanpa adanya penghargaan yang memadai, bawahan mungkin merasa kurang dihargai, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pada hipotesis kedua, konsekuensi motivasi sehubungan kinerja mengindikasikan bahwasanya penurunan tingkat motivasi memiliki dampak besar terhadap menurunnya kinerja, begitu pula sebaliknya, peningkatan motivasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan performa aperatur Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Namun, output penelitian ini bertentangan dengan temuan Sehuddin et al. (2021), mengungkapkan bahwa dorongan motivasional dalam bekerja memiliki dampak yang positif serta signifikan berkenaan pencapaian kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang**

Melalui penerapan uji statistik t secara parsial, terungkap berkenaan faktor lingkungan kerja mengandung dampak yang signifikan secara positif terhadap kinerja, yang tercermin dari perbandingan nilai thitung yang lebih kecil dibandingkan ttabel, yaitu  $1.6730 < 3.015$ , serta dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Fenomena ini menyiratkan perubahan pada lingkungan kerja, yang diukur melalui indikator seperti Kondisi lingkungan kerja, Pertautan sosial antar personal dalam suatu sistem organisasi, dinamika relasi antara subordinat dan otoritasnya, serta fasilitas kerja, memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, baik ketika lingkungan kerja tersebut membaik maupun



memburuk, maka berpengaruh sangat besar terhadap performa kerja pegawai yang berada dalam kendali otoritas yang mengurus sektor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel lingkungan kerja, mayoritas memberikan skor tertinggi (5) sebesar 50,4%, yang menunjukkan bahwa setuju dengan tingkat mutu kondisi lingkungan kerja lingkup pengawasan yang dijalankan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Selain itu, responden juga mengindikasikan bahwa kondisi tempat kerja yang memberikan rasa tenang, terlindungi, serta memberikan dorongan bagi kelancaran pekerjaan aktivitas unit kerja dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut. Namun, temuan dari studi ini yang diidentifikasi oleh (Saroinsong et al., 2022), yang menggarisbawahi bahwa kondisi lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

## PENUTUP

Berdasarkan pengolahan informasi dan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, dapat ditafsirkan bahwa:

- a. Hubungan disiplin kerja dan kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang bersifat positif, namun dampaknya tidak menunjukkan signifikansi.
- b. Hubungan motivasi kerja dan kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang bersifat positif, namun dampaknya tidak menunjukkan signifikansi.

- c. Hubungan Lingkungan kerja dan kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang bersifat positif, serta dampaknya menunjukkan signifikansi.

Penelitian ini memiliki saran berikut untuk pengembangan riset berikutnya.

- a. Bagi kajian mendatang, diusulkan supaya menambahkan aspek lain yang berkemungkinan mengendalikan kinerja pegawai, sebagaimana komitmen kerja, budaya organisasi, dan kompetensi, sebagai variabel independen guna memperluas cakupan analisis dan memperkuat hasil terkait pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Sebagai referensi untuk Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang dalam menyusun kebijakan terkait upaya optimalisasi disiplin dan motivasi kerja, disarankan agar dilakukan pengembangan strategis yang terstruktur, termasuk pemberian perhatian khusus pada penerapan prinsip keadilan, penegakan konsekuensi dalam bentuk sanksi yang tegas, dan pemberian apresiasi bagi individu yang menunjukkan kinerja optimal, sehingga secara kolektif dapat mendorong peningkatan pelaksanaan disiplin kerja di kalangan pegawai menuju standar yang lebih ideal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alvian, S., Ayu, D., & Dewi, L. (2023). THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER

- PERFORMANCE AT SMP N 2 KAGAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP N 2 KAGAN. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2). <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Azuzazah, A. dan, Rycha, & Sari, K. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA BEKASI.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maisyaroh, S., & Rosyidi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 28–33. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i2.302>
- Murvanto, O. A., & Maranata, B. H. (2025). PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WIRA GARDA PERKASA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10(1). <https://doi.org/10.31932/jpe.v10i1.4114>
- Nisusmiati, M., Fitria, F., Mulyono, H., Nasruddin, N., & Kurniawan, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PENDIDIK TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN DI SMP NEGERI 12 LUBUKLINGGAU. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(3). <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i3.3745>
- Nuranita Fitriani, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Zainal Ruma, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, & Rezky Amalia Hamka. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(1), 105–115. <https://doi.org/10.55606/makreju.v3i1.3668>
- Saroinsong, A. Y., Nelwan, O. S., & Sumarauw, J. S. B. (2022). ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF TOURISM DEPARTMENT EMPLOYEES NORTH SULAWESI PROVINCE. 329 *Jurnal EMBA*, 11(2), 329–334.
- Sehuddin, A., Semmaila, B., Alam, R., & Korespondensi, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1).
- Sudiman, S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BANTUL. In *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Perhotelan* (Vol. 3, Issue 1). <https://jurnal.akparda.ac.id/>



Sugiyono. (2022). Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D .  
Alfabeta.

Surbakti, N. Y. B. (2021). ANALISIS  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DAN  
LINGKUNGAN KERJA KANTOR  
KEPALA DESA BANJARSARI.