

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERKEBUNAN KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA JAKARTA SELATAN

Sharla Martiza¹, Dian Riskarini^{2*}, Dewi Kurniawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

*Email Korespondensi: dianriskarini@univpancasila.ac.id

Diterima 21 Juli 2025, Disetujui 30 September 2025

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Jakarta Selatan. Kategori penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan yang disebar kepada 91 pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Jakarta Selatan yang menjadi sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Jakarta Selatan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to examine the impact of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance at the Secretariat of the Directorate General of Estates, Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia, South Jakarta. This research is classified as quantitative research and uses a descriptive method. Data were collected using a questionnaire consisting of a list of statements distributed to 91 employees of the Secretariat of the Directorate General of Estates, Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia, South Jakarta, who served as the sample. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis with SPSS 25 software. The results of the study indicate that work discipline, work environment, and work motivation, both simultaneously and partially, have a positive and significant effect on the employee performance of the Secretariat of the Directorate General of Estates, Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia, South Jakarta.

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

PENDAHULUAN

Para pegawai merupakan aset bagi institusi dan perlu dijaga dengan baik, karena mereka berperan sebagai penggerak utama dalam seluruh kegiatan institusi. Mereka bukan hanya sumber daya, melainkan sudah dianggap sebagai aset berharga bagi institusi. Oleh sebab itu, pengelolaan yang baik terhadap pegawai sangat diperlukan agar mereka dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Institusi sangat bergantung pada pegawai untuk bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, namun terkadang pegawai dapat melalaikan pekerjaannya karena berbagai kendala internal maupun eksternal. Kendala yang sering menghadang institusi adalah buruknya kinerja yang dialami institusi karena berbagai kondisi dan perilaku pegawai.

Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia merupakan unit kerja Eselon II dalam lingkup Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang telah ditetapkan pada Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian ditemukan permasalahan yang teridentifikasi adalah kinerja pegawai yang dinilai belum optimal. Pegawai cenderung kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, salah satunya mengenai kehadiran. Berikut ini data keterlambatan pegawai di lingkungan institusi :

Tabel 1. Data Keterlambatan Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan Per Bulan (Menit)	Jumlah Keterlambatan Per Bulan (Jam)	Persentase Keterlambatan Per Bulan (%)
1	Januari	7.819	130	72,83
2	Februari	3.272	55	32,35
3	Maret	3.669	61	34,17
4	April	7.045	117	98,32
5	Mei	3.343	56	31,37
6	Juni	3.697	62	42,91
7	Juli	3.321	55	32,35
8	Agustus	5.230	87	46,52
9	September	3.692	62	36,47
10	Oktober	3.033	51	27,27
11	November	2.161	36	19,25
12	Desember	3.698	62	38,39
Total Keterlambatan Tahun 2023		49.980	834	512,2

Sumber: Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Masih banyak pegawai yang terlambat dan akibat keterlambatan tersebut maka adanya sanksi pemotongan tunjangan kinerja dalam aspek kehadiran. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai

di Lingkungan Kementerian Pertanian Republik Indonesia adalah jika pegawai mengalami keterlambatan masuk kerja antara satu hingga sembilan puluh menit maka sanksi pengurangan tunjangan kinerja dalam aspek kehadiran yang diterima adalah sebesar 0,02% setiap menitnya. Sedangkan, jika pegawai mengalami keterlambatan masuk kerja lebih dari sembilan puluh menit atau tidak melakukan pengisian daftar hadir elektronik maka akan dikenakan pengurangan tunjangan kinerja dalam aspek kehadiran yang diterima adalah sebesar 2%.

Selain disiplin kerja, dalam observasi awal penelitian ditemukan permasalahan terkait lingkungan kerja yaitu tata letak ruang kantor terlalu sempit untuk beraktivitas karena terlalu banyak barang. Sementara menyangkut motivasi kerja, pegawai merasa terlalu banyak tugas atau beban kerja yang diberikan. Pegawai merasa kesulitan dalam menentukan prioritas tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu, hingga akhirnya motivasi pegawai menurun karena tidak adanya motivasi internal maupun eksternal untuk menyelesaikan tugas dengan cepat.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Sianipar & Tampubolon (2022) disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu untuk bekerja dengan teratur, tekun, dan berkelanjutan, serta mematuhi peraturan yang ada tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Afandi (2021) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang ditetapkan oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan direksi, dan disampaikan kepada pihak-pihak terkait agar anggota organisasi dengan sukarela mengikuti peraturan itu, sehingga muncul perilaku yang menunjukkan ketaatan dan keteraturan. Indikator variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini menurut Afandi (2021) bersumber dari ketaatan kerja dan tanggung jawab kerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Joni & Hikmah (2022) lingkungan kerja adalah aspek yang sangat krusial dalam aktivitas kerja pegawai. Sedangkan menurut Prasetyo *et al.*, (2021) lingkungan kerja diartikan sebagai semua perangkat, metode, bahan, dan pengaturan yang dihadapi oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya. Indikator variabel Lingkungan Kerja pada penelitian ini menurut Enny (2019) bersumber dari Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

Motivasi Kerja

Menurut Ferdinatus (2020) mengungkapkan bahwa dorongan motivasi kerja harus dibangun melalui karakter atau kepribadian yang positif, karena motivasi yang dipicu oleh prinsip atau alasan yang keliru dapat merugikan baik individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja muncul dari kebutuhan pribadi dan dorongan individu yang diarahkan untuk mencapai kepuasan, sehingga motivasi sering dianggap sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Indikator variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini menurut Prayogo Kusumaryoko (2021)

bersumber dari Kebutuhan Eksistensi (*Existence*), Kebutuhan Keterhubungan (*Relatedness*) dan Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth*).

Kinerja

Menurut Afandi (2021), kinerja adalah upaya individu atau kelompok dalam menjalankan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawab mereka, serta meraih hasil yang diinginkan. Sedangkan Nurjaya (2021) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai hasil dari pelaksanaan pekerjaan tertentu. Indikator variabel Kinerja pada penelitian ini menurut Afandi (2021) bersumber dari Hasil Kerja, Perilaku Kerja, dan Sifat Pribadi.

METODE

Peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif karena pendekatan ini memungkinkan untuk menggambarkan dan menganalisis data secara objektif dan sistematis. Data dapat dikumpulkan dari dua sumber yang terbagi, yakni data primer dan data sekunder. Analisis terhadap item pernyataan dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS 25.

Populasi dalam studi ini meliputi 118 pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Jakarta Selatan, yang berasal dari berbagai jabatan atau golongan. Sampel dalam studi ini berjumlah 91 orang. Sehubungan dengan itu, studi ini menerapkan rumus Slovin untuk penentuan sampel.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,05)^2}$$

$$n = 91,11 \text{ dibulatkan menjadi } 91$$

Keterangan:

n = Kuantitas sampel

N = Total keseluruhan populasi

e = Batas margin kesalahan (maksimal 5%)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,14531529
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,052

	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165 ^c

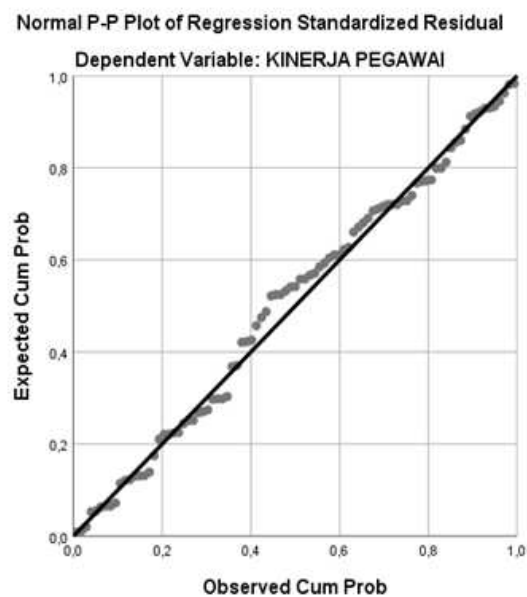
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Mengacu pada tabel 1, data residual dalam studi ini menunjukkan distribusi yang normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,165, memiliki nilai lebih besar daripada 0,05. Oleh karena itu, dapat diindikasikan data ini terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Grafik *Normal P-P Plot*

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Merujuk pada gambar 1, diperhatikan titik-titik tersebar dekat dengan garis diagonal (tidak menjauh darinya), yang mengindikasikan pola distribusi normal pada variabel terikat.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

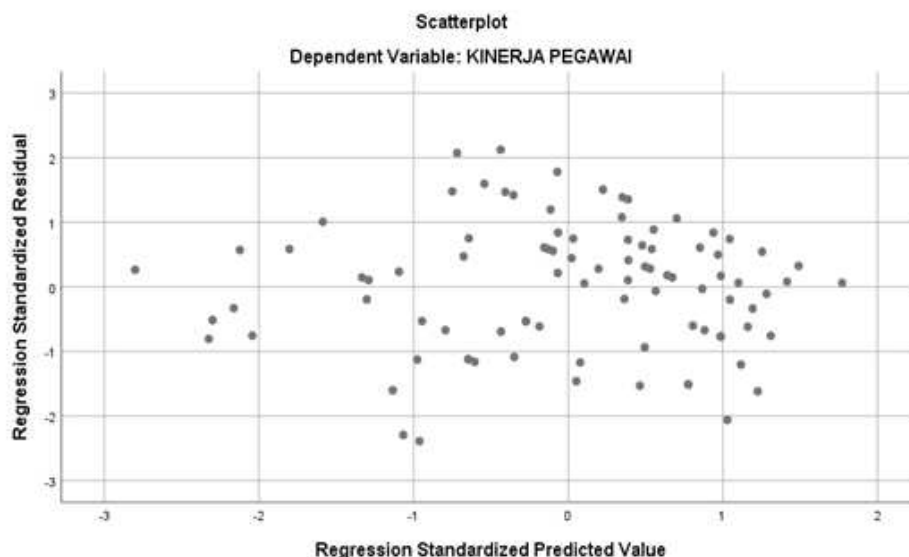
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN KERJA	,532	1,881
LINGKUNGAN KERJA	,981	1,019
MOTIVASI KERJA	,524	1,908

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Nilai *Tolerance* lebih besar daripada 0,1 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10 ditemukan pada ketiga variabel bebas., yang berarti data tersebut tidak terpengaruh oleh masalah multikolinearitas. Variabel Disiplin Kerja (X1) tercatat dengan nilai *Tolerance* 0,532 dan VIF 1,881. Variabel Lingkungan Kerja (X2) tercatat dengan nilai *Tolerance* 0,981 dan VIF 1,019. Sementara itu, Variabel Motivasi Kerja (X3) tercatat dengan nilai *Tolerance* 0,524 dan VIF 1,908.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Mengacu pada gambar 2, tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar secara sembarangan tanpa pola yang teratur, baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi adanya kesamaan varians (homoskedastisitas).

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9,725	4,053	
DISIPLIN KERJA	,575	,119	,514
LINGKUNGAN KERJA	,176	,087	,160
MOTIVASI KERJA	,268	,131	,220

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Mengacu pada hasil yang tercantum pada tabel 3, persamaan regresi linier berganda yang berhasil didapatkan:

$$Y = 9,725 + 0,575X_1 + 0,176X_2 + 0,268X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang didapatkan, kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Konstanta mengindikasikan jika nilai disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) adalah 0, kinerja pegawai (Y) maka akan bernilai 9,725.
2. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_1) sebesar 0,575 menunjukkan setiap kali peningkatan satu satuan pada disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,575. Dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan.
3. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,176 menunjukkan setiap kali peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,176. Dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan.
4. Koefisien regresi untuk motivasi kerja (X_3) sebesar 0,268 menunjukkan setiap kali peningkatan satu satuan pada motivasi kerja (X_3) memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,268. Dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,474	,456	3,199

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Mengacu informasi pada tabel 4, koefisien determinasi atau Adjusted R Square (R^2) untuk variabel bebas tercatat sebesar 0,456 atau 45,6%. Menunjukkan variabel-variabel bebas berkontribusi bersama terhadap kinerja pegawai sebanyak 45,6%. Sementara itu, elemen-elemen lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebanyak 54,4%.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,399	,019
DISIPLIN KERJA	4,815	,000
LINGKUNGAN KERJA	2,034	,045
MOTIVASI KERJA	2,045	,044

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Di bawah ini adalah interpretasi hasil dari uji t pada tabel 5:

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 5 mengungkapkan bahwa t hitung (4,815) melebihi t tabel (1,98698), dan nilai signifikansi (0,000) lebih rendah daripada (0,05). Oleh karena itu, H_a terbukti benar dan H_0 tidak dapat dipertahankan, yang menegaskan disiplin kerja menghasilkan dampak positif dan signifikan untuk kinerja pegawai.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 5 mengungkapkan bahwa t hitung (2,034) melebihi t tabel (1,98698), dan nilai signifikansi (0,045) lebih rendah daripada (0,05). Oleh karena itu, H_a terbukti benar dan H_0 tidak dapat dipertahankan, yang menegaskan lingkungan kerja menghasilkan dampak positif dan signifikan untuk kinerja pegawai.

3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 5 mengungkapkan bahwa t hitung (2,045) melebihi t tabel (1,98698), dan nilai signifikansi (0,044) lebih rendah daripada (0,05). Oleh karena itu, H_a terbukti benar dan H_0 tidak dapat dipertahankan, yang menegaskan motivasi kerja menghasilkan dampak positif dan signifikan untuk kinerja pegawai.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802,355	3	267,452	26,133	,000 ^b
	Residual	890,371	87	10,234		
	Total	1692,725	90			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024

Mengacu dalam tabel 6, nilai signifikansi sebanyak 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05, dengan derajat kebebasan (df) = $F(k-1; n-k) = F(4-1; 91-4) = F(3; 87) = 2,71$. Hasil F hitung yang diperoleh adalah 28,133, yang lebih besar daripada F tabel yaitu 2,71, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, H_a terbukti benar dan H_0 tidak dapat dipertahankan. Penelitian ini mengungkapkan Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), bersama-sama memberikan dampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tingkat t hitung Disiplin Kerja (X_1) tercatat 4,815, sedangkan nilai t tabel berada pada angka 1,98698 dan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil daripada 0,05. Perbandingan ini menunjukkan bahwa t hitung melebihi t tabel ($4,815 > 1,98698$) dan nilai signifikansi kurang daripada 0,05 (0,00

$< 0,05$). Oleh karena itu, H_a terbukti benar dan H_0 tidak dapat dipertahankan. Temuan ini memperkuat eksistensi hubungan yang berdampak positif signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Maka dari itu, peningkatan disiplin kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan yang ditunjukkan oleh pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Hasil ini konsisten dengan temuan yang ditemukan oleh Nasiroh & Nariah (2024), Rahmat *et al.* (2024), Rizki & Nurhayaty (2023), dan Nabila *et al.* (2025).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tingkat t hitung Lingkungan Kerja (X_2) tercatat 2,034, sedangkan nilai t tabel berada pada angka 1,98698 dan nilai signifikansi 0,045 yang lebih kecil daripada 0,05. Perbandingan ini menunjukkan bahwa t hitung melebihi t tabel ($2,034 > 1,98698$) dan nilai signifikansi kurang daripada 0,05 ($0,045 < 0,05$). Oleh karena itu, H_a terbukti benar dan H_0 tidak dapat dipertahankan. Temuan ini memperkuat eksistensi hubungan yang berdampak positif signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Maka dari itu, peningkatan lingkungan kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan yang ditunjukkan oleh pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Hasil ini konsisten dengan temuan yang ditemukan oleh Darmawan (2024), Rizki & Nurhayaty (2023), dan Ratnawati & Lestari (2023).

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tingkat t hitung Motivasi Kerja (X_3) tercatat 2,045, sedangkan nilai t tabel berada pada angka 1,98698 dan nilai signifikansi 0,044 yang lebih kecil daripada 0,05. Perbandingan ini menunjukkan bahwa t hitung melebihi t tabel ($2,045 > 1,98698$) dan nilai signifikansi kurang daripada 0,05 ($0,044 < 0,05$). Oleh karena itu, H_a terbukti benar dan H_0 tidak dapat dipertahankan. Temuan ini memperkuat eksistensi hubungan yang berdampak positif signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Maka dari itu, peningkatan motivasi kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan yang ditunjukkan oleh pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Hasil ini konsisten dengan temuan yang ditemukan oleh Herlianto & Rahayu (2024), Andriansyah & Suhartono (2024), Rizki *et al.* (2022), dan Nabila *et al.* (2025).

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari uji F simultan, nilai F hitung tercatat 28,133, yang lebih besar daripada nilai F tabel 2,71, dan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil daripada 0,05, yang mengarah pada diterimanya H_a dan penolakan H_0 . Secara keseluruhan, ketiga variabel bebas yakni Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja mempunyai dampak signifikan untuk kinerja pegawai. Peningkatan pada ketiga

variabel bebas akan meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square* atau R^2) bernilai 0,456 atau 45,6% mengindikasikan bahwa partisipasi ketiga variabel bebas pada kinerja pegawai mencapai 45,6%. Sisanya 54,4% dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang tidak tercakup dalam kajian penelitian. Hasil ini diiringi oleh penemuan yang diperoleh Agustin & Wijayanti (2023), Siregar *et al.* (2023) dan Berliana *et al.* (2023).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melalui kajian dan analisis yang telah dijalankan, peneliti berkesempatan menyimpulkan beberapa hal:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Jakarta Selatan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Jakarta Selatan.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Jakarta Selatan.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Jakarta Selatan.

Saran

Beberapa saran yang diusulkan peneliti pada penelitian ini:

1. Bagi Institusi

Institusi sebaiknya memperkuat pengawasan, menerapkan sistem penghargaan dan *punishment*, merancang ulang tata letak ruangan, mendengarkan masukan dari pegawai, peninjauan ulang terhadap regulasi mengenai komponen kompensasi, menyediakan pelatihan lebih lanjut, serta menyediakan pelatihan manajemen waktu dan *tools* yang efisien.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya fokus pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel dan objek

lain, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan beban kerja. Variabel-variabel tersebut disarankan agar memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412-12427.
- Andriansyah, Z., & Suhartono, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 211-222.
- Berliana D. A. L, Ardianto Y., Retno B. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Wika. *JIMP Vol 3 (2) (September 2023)* hal: 84 – 98
- Darmawan, E. G. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan*, 2(1), 88-98.
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Herlianto, F. P., & Rahayu, R. S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta Pusat. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 534-542.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Huzaimah, N., & Wildan, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pariwisata pada era industri 4.0 di Madura. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 79-87.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13-24.
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan keenam)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsa, M., Toto, H. D., Sukmawati, S., & Nurdiana, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 325-335.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Nabila, U., Riskarini, D. & Kurniawati, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Zaf international. *JIMP Vol 5 (1) (Maret 2025)* hal: 43 – 56
- Nasiroh, N., & Nariah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta Selatan. *JORAPI (Journal of Research and Publication Innovation)*, 2(2), 1446-1457.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2019 tentang *Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian Republik Indonesia*.
- Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2022 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian Republik Indonesia*.

- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Buku manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Indonesia.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 26-39.
- Rahmat, A., Suriyanto., & Rantesalu, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Sanksi Hukum terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 2(1), 80-92.
- Ratnawati, W., & Lestari, M. P. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2643-2652.
- Rizki, M., & Nurhayaty, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 167-180.
- Sianipar, C. N., & Tampubolon, E. I. S. (2022). Effect of Communication, Discipline, Work Environment On Employee Performance at Ksp Cu. Makmur Bersama. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, 1(7), 1041-1050.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Siregar, N. A., Safri, H., & Suyanti, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 9(2), 397-408.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Galia Indonesia.