



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Batam

Afridariyana^{1*}, Rini Elfina², Septa Diana Nabella³

¹⁻³Universitas Ibnu Sina, Indonesia

*Penulis Korespondensi: yana_darrel@yahoo.com

Abstract. *This study examines the influence of work discipline, employee motivation, and work environment on employee performance at the Office of Women Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning (DP3AP2KB) of Batam City. The research applies a quantitative approach with an associative design to determine the relationship and influence among variables. Data were collected from all employees using a structured questionnaire that had been tested for validity and reliability to ensure the accuracy of the research instrument. The analysis technique used is multiple linear regression to evaluate both partial and simultaneous effects of the independent variables on employee performance. The findings indicate that work discipline, motivation, and work environment collectively contribute significantly to improving employee performance. Individually, each variable also shows a meaningful and positive effect, reflecting the importance of both internal and external factors in shaping employee outcomes and productivity. These results imply that strengthening discipline, enhancing employee motivation, and creating a supportive, comfortable, and conducive work environment are essential strategies for improving organizational performance and achieving institutional goals effectively. Therefore, organizations are encouraged to implement policies and programs that support employee development, maintain a positive work atmosphere, and improve overall work quality in a sustainable manner.*

Keywords: *Employee Performance; Motivation; Organizational Performance; Work Discipline; Work Environment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi pegawai, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Data dikumpulkan dari seluruh pegawai menggunakan kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan ketepatan instrumen penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara parsial, masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, yang mencerminkan pentingnya faktor internal maupun eksternal dalam membentuk hasil kerja dan produktivitas pegawai. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan instansi secara efektif. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menerapkan kebijakan dan program yang mendukung pengembangan pegawai, menjaga suasana kerja yang positif, serta meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Organisasi; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan organisasi modern pada era globalisasi menuntut setiap instansi, baik sektor publik maupun swasta, untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis dan kompetitif. Dalam

konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pelaksanaan program serta kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja semata, tetapi juga mencerminkan proses, perilaku kerja, serta kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Judge, 2022; Armstrong, 2020).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi (Khairani et al., 2025). Salah satu faktor penting adalah disiplin kerja, yang mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, standar kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara tertib, tepat waktu, dan sesuai prosedur, sehingga berdampak pada peningkatan efisiensi dan kualitas hasil kerja (Hasibuan, 2020; Yusuf & Sari, 2021). Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting sebagai pendorong utama yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja, inisiatif, dan komitmen yang lebih besar dalam mencapai target organisasi (Robbins & Judge, 2022; Rahman & Kurniawati, 2020).

Di sisi lain, lingkungan kerja juga menjadi faktor eksternal yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai (Putri et al., 2025). Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik seperti fasilitas dan kenyamanan ruang kerja, maupun dari segi nonfisik seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi, dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas kerja pegawai (Sedarmayanti, 2019; Sari & Susanto, 2022; Lestari & Widodo, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan stres, serta berdampak negatif terhadap kinerja.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Putra & Dewi, 2021; Pratama & Surya, 2023; Zulkarnain & Hidayat, 2022). Namun demikian, hasil penelitian tersebut tidak selalu konsisten dan dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali hubungan antar variabel tersebut dalam konteks organisasi yang berbeda.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Batam merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, khususnya dalam bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan program dan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan kondisi empiris, masih terdapat beberapa permasalahan seperti variasi tingkat kedisiplinan pegawai, motivasi kerja yang belum optimal, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi pegawai, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kota Batam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan output kerja, tetapi juga proses serta perilaku kerja yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas (Robbins & Judge, 2022). Menurut Armstrong (2020), kinerja merupakan kombinasi antara hasil kerja dan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, sehingga mencakup aspek kuantitas, kualitas, serta efektivitas kerja.

Wibowo (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan organisasi dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian nilai organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin kerja (Robbins & Judge, 2022). Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan tingkat kinerja seseorang dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan pegawai terhadap aturan dan ketentuan organisasi yang berlaku (Hasibuan, 2020). Rivai (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan organisasi.

Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi, mampu bekerja secara teratur, serta menyelesaikan tugas secara optimal. Hal ini didukung oleh penelitian empiris yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Yusuf & Sari, 2021; Pratama & Surya, 2023).

Motivasi Pegawai

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja (Robbins & Judge, 2022).

Menurut Mangkunegara (2021), motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja, inisiatif, serta produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Rahman & Kurniawati, 2020; Zulkarnain & Hidayat, 2022). Dengan demikian, peningkatan motivasi menjadi salah satu upaya penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2019). Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Sari & Susanto (2022) serta Lestari & Widodo (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2021). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi pegawai (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 63 orang dengan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2021). Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi (Arikunto, 2020).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi serta sumber literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi (Arikunto, 2020).

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Pengukuran menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan (Sugiyono, 2021). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi alat ukur (Ghozali, 2021).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

di mana Y adalah kinerja pegawai, X1 adalah disiplin kerja, X2 adalah motivasi pegawai, X3 adalah lingkungan kerja, a adalah konstanta, b1–b3 adalah koefisien regresi, dan e adalah error (Ghozali, 2021).

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan (Ghozali, 2021). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Batam dengan jumlah responden sebanyak 63 pegawai. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengungkapkan variabel yang diteliti secara tepat. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara akurat (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 63 responden dengan tingkat signifikansi sebesar 5% menggunakan bantuan program SPSS.

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan nilai *r tabel*. Nilai *r tabel* diperoleh dari derajat kebebasan ($df = n - 2$), yaitu $63 - 2 = 61$, sehingga pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,248. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

| Variabel | Indikator | r-hitung | r-tabel | keterangan |
|--------------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0.692 | 0.2480 | Valid |
| | X1.2 | 0.755 | | Valid |
| | X1.3 | 0.720 | | Valid |
| | X1.4 | 0.710 | | Valid |
| | X1.5 | 0.618 | | Valid |
| Motivasi Pegawai (X2) | X2.1 | 0.626 | 0.2480 | Valid |
| | X2.2 | 0.724 | | Valid |
| | X2.3 | 0.626 | | Valid |
| | X2.4 | 0.712 | | Valid |
| | X2.5 | 0.625 | | Valid |
| Lingkungan kerja (X3) | X3.1 | 0.867 | 0.2480 | Valid |
| | X3.2 | 0.886 | | Valid |

| | | | | |
|-------------|------|-------|--------|-------|
| | X3.3 | 0.547 | | Valid |
| | X3.4 | 0.410 | | Valid |
| | X3.5 | 0.900 | | Valid |
| Kinerja | Y.1 | 0.507 | 0.2480 | Valid |
| Pegawai (Y) | Y.2 | 0.713 | | Valid |
| | Y.3 | 0.789 | | Valid |
| | Y.4 | 0.731 | | Valid |
| | Y.5 | 0.578 | | Valid |

Sumber : Data Primer Olahan Peneliti (2025)

Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah memenuhi syarat validitas

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang sama apabila dilakukan pengukuran berulang pada kondisi yang relatif sama. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya dan menghasilkan data yang stabil (Ghozali, 2018).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari item-item pertanyaan dalam kuesioner.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Dengan demikian, suatu variabel dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrument

| Variabel | <i>Alpa Cronbach's</i> | <i>N Of Items</i> | Parameter Tabel | Keterangan |
|-----------------------|------------------------|-------------------|-----------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0.728 | 5 | 0.60 | Reliabel |
| Motivasi Pegawai (X2) | 0.671 | 5 | 0.60 | Reliabel |
| Lingkungan kerja (X3) | 0.752 | 5 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.688 | 5 | 0.60 | Reliabel |

Sumber : SPSS V.27

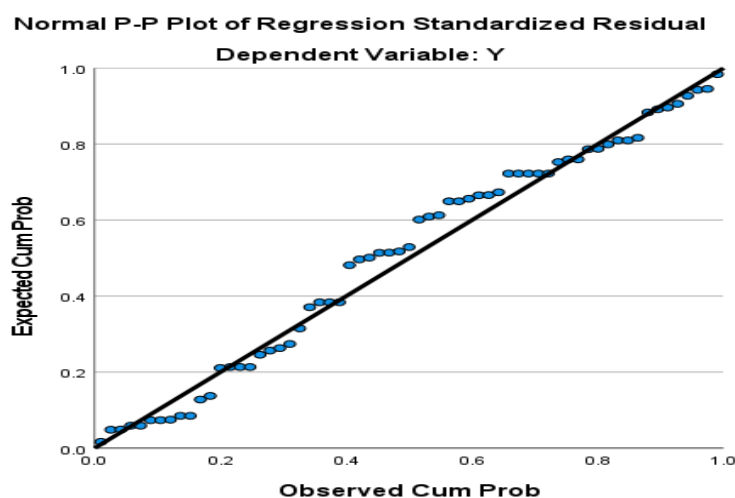
Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Adapun hasil lengkap pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas residual pada model regresi dilakukan dengan menggunakan grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)* melalui bantuan program SPSS. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal, karena salah satu asumsi dalam analisis regresi adalah distribusi residual yang normal (Ghozali, 2021).

Data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti pola garis, maka data tidak berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : SPSS Versi 27.0

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Gambar 4.2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

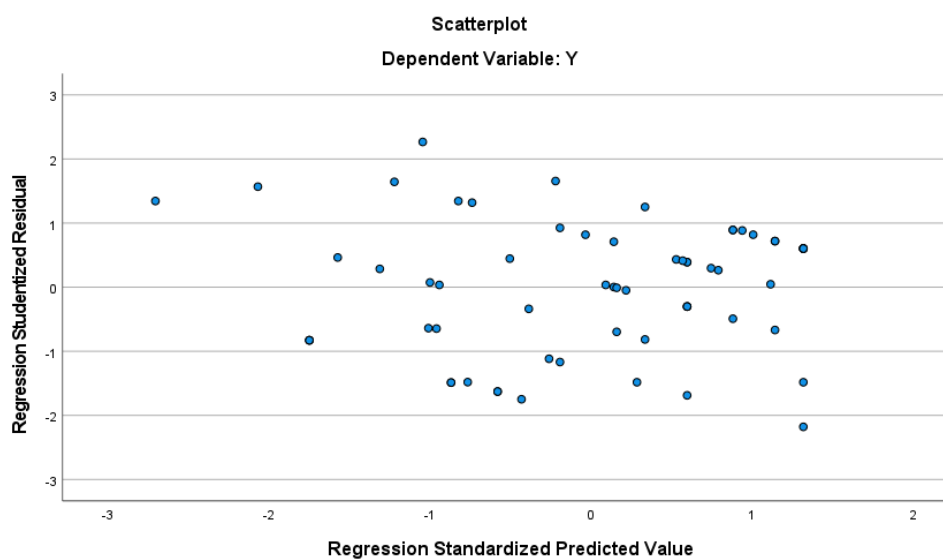
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas) (Ghozali, 2021).

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (residual) menggunakan bantuan program SPSS. Analisis dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS Versi 27.0

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada gambar, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung multikolinearitas, yaitu tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas (Ghozali, 2021).

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *Tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients^a | | | |
|---------------------------------|--------------|--------------------------------|------------|
| | Model | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1 | .440 | 2.273 |
| | X2 | .730 | 1.371 |
| | X2 | .494 | 2.026 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.6, diperoleh hasil sebagai berikut:

Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,440 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,273 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak mengalami multikolinearitas.

Motivasi Pegawai (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,730 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,371 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi pegawai tidak mengalami multikolinearitas.

Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,494 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,026 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mengalami multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat (Ghozali, 2021).

Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 27.0 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Tingkat signifikansi ini menunjukkan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi adalah sebesar 5%, sehingga tingkat kepercayaan hasil penelitian mencapai 95%.

Hasil uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi (*p-value*) $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.320 | 2.835 | | 3.288 | .002 | | |
| | X1 | .357 | .148 | .393 | 2.413 | .019 | .440 | 2.273 |
| | X2 | .170 | .120 | .179 | 1.418 | .162 | .730 | 1.371 |
| | X3 | .065 | .148 | .068 | .443 | .659 | .494 | 2.026 |

a. Dependent Variable: Y

Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Sumber : SPSS Versi 27.0

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,320 + 0,357X1 + 0,170X2 + 0,065X3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 9,320 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Pegawai (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 9,320.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,357. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Koefisien regresi Motivasi Pegawai (X2) sebesar 0,170 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi pegawai, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,170. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,065 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,065. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana variabel disiplin kerja memberikan kontribusi paling besar dibandingkan variabel lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih terarah, efisien, dan konsisten dalam mencapai target organisasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja, serta didukung oleh penelitian Yusuf dan Sari (2021) dan Pratama dan Surya (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, motivasi pegawai juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki inisiatif, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk berkembang, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan dari organisasi. Ketika motivasi terpenuhi, pegawai akan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Hasil ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa motivasi

memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku individu dalam bekerja, serta didukung oleh penelitian Rahman dan Kurniawati (2020) dan Zulkarnain dan Hidayat (2022) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti fasilitas dan tata ruang, tetapi juga aspek nonfisik seperti komunikasi, budaya kerja, dan hubungan interpersonal. Lingkungan yang kondusif mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini mendukung teori Sedarmayanti (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, serta diperkuat oleh penelitian Sari dan Susanto (2022) dan Lestari dan Widodo (2024).

Secara simultan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal. Disiplin dan motivasi sebagai faktor internal, serta lingkungan kerja sebagai faktor eksternal, saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Dengan demikian, organisasi perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu untuk mencapai kinerja optimal. Hasil ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2021) dan Rivai (2020) yang menekankan bahwa kinerja merupakan fungsi dari berbagai faktor yang saling berinteraksi dalam organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi pegawai, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Batam, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi pegawai, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan, motivasi yang tinggi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar instansi meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui penerapan aturan yang tegas dan konsisten serta pengawasan yang berkelanjutan. Upaya peningkatan motivasi juga perlu dilakukan melalui pemberian penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier agar pegawai terdorong bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan dengan menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi kerja yang positif. Bagi pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin dan menjaga motivasi kerja serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Arzu Khairani, H., Mary, H., & Sari, D. P. (2025). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 2(1), 94–103. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i1.462>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Lestari, D., & Widodo, T. (2024). The impact of work environment and motivation on employee performance in government institutions. *International Journal of Social Science and Business*, 8(1), 15–25. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3905>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Pratama, A. R., & Surya, I. B. K. (2023). The role of work discipline and work environment in improving employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 45–56.
- Putra, I. W. G. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2021). The effect of work discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Business and Management Research*, 9(2), 123–130.

- Rahman, F., & Kurniawati, E. (2020). Motivation and employee performance: A study in public sector organizations. *Journal of Public Administration Research*, 8(3), 210–220.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santa Clara Putri, S., Sinaga, J., & Supriyanto, S. (2025). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Nihon Seiki Indonesia. *Jurnal Bisnis Inovatif dan Digital*, 2(2), 30–46. <https://doi.org/10.61132/jubid.v2i3.700>
- Sari, N. P., & Susanto, H. (2022). The influence of work environment and motivation on employee performance. *Journal of Management Development*, 41(5), 456–468.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, M., & Sari, R. (2021). The influence of work discipline on employee performance in public organizations. *Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 85–95.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Zulkarnain, W., & Hidayat, R. (2022). The role of motivation and work environment in improving employee performance. *International Journal of Economics and Business Research*, 23(4), 320–330.