

Membangun Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja: Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah

Ririn Listyaningsih, Rini Handayani

Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti, Surakarta

rini.handayani@stie-atmabhakti.ac.id

ABSTRACT

This research is to find out how leadership, discipline and work motivation impact employee performance at the Grobogan Regency Public Works and Spatial Planning Service. The population taken was a sample of seventy workers, and data was collected using a questionnaire. The research uses multiple regression analysis via the Windows SPSS 24.0 application. It is known that leadership, discipline and work motivation have a positive and significant influence on employee performance at the Grobogan Regency Public Works and Spatial Planning Service. There are also variables other than those used in this research that can explain 17.6%.

Keywords: Leadership, Work Discipline and Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Grobogan. Jumlah populasi yang diambil yaitu sampel berjumlah tujuh puluh pekerja, dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Penelitian menggunakan analisis regresi berganda melalui aplikasi Windows SPSS 24.0. Diketahui kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Grobogan. Ada juga variable selain yang digunakan dalam penelitian ini disebutkan yang dapat menjelaskan dengan jumlah 17,6%.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kesuksesan untuk organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memelihara anggota organisasi yang terlibat didalamnya. Keunggulan meningkatkan sumber daya manusia di sebuah organisasi pemerintahan tersebut yaitu dengan melihat dan menilai kualitas kinerja karyawan saat ini. Semakin bagus kualitas yang dimiliki maka akan semakin baik pula organisasi tersebut dalam menjalankan perusahaannya. Karyawan atau pegawai merupakan aset yang dimiliki perusahaan agar dapat mengabdikan dirinya untuk bekerja dengan baik, sehingga kita perlu meningkatkan dan merawat karyawan tersebut menjadi lebih kompeten dan berwawasan agar dapat bersaing dengan baik.

Pegawai yang cekatan dan ahlidalam menangani masalah yang ada mampu menarik kepuasan tersendiri bagi pemimpinnya. Pemerintahan diharapkan dapat bekerja dengan moral yang tinggi, menjunjung kejujuran dan bekerja secara profesional. Pegawai yang bekerja dalam bidang pemerintahan harus siap melayani masyarakat dengan tulus. Instansi dan organisasi dalam pemerintahan harus mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dituntut mampu meningkatkan tujuan dalam organisasi tersebut. Pegawai yang mematuhi perintah-perintah atasan dengan maksimal diharapkan mampu mencapai dan memenuhi kewajibannya sebagai seorang pegawai.

Kinerja yang penuh tanggungjawab merupakan cerminan dari pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik pula. Kinerja sendiri ialah hasil upaya dari setiap individu dalam menghasilkan tugas yang sungguh-sungguh. Kinerja sendiri adalah faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan atau organisasi pemerintahan. Maka dari itu sangat dibutuhkan membuat nyaman bagi setiap pegawai dalam bekerja. Namun pada kenyataan yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah, belum berjalan dengan baik. Karyawan atau pegawai masih bekerja dengan kurang baik. Maka dari itu diperlukan masukkan dan rancangan tujuan agar loyalitas pekerja tinggi pada DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.

Peningkatan kerja pegawai tidak dapat dihindari dari faktor yang dapat meningkatkannya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan sangat penting untuk mampu membimbing para pegawainya tentu akan mempengaruhi tingkat kinerja para pegawai. Pemimpin dituntut dapat mengarahkan para pegawai agar mencapai visi dan misi kearah yang lebih maju. Pemimpin harus bersikap bijaksana dalam bersikap demi terwujudnya tujuan yang selaras. Namun pada kenyataannya, dalam Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan permasalahan tata ruang salah satunya adalah permasalahan lahan sawah dilindungi (LSD). Permasalahan terkait tanah LP2B dan LSD masih sangat tabu bagi masyarakat, karena sebagian tanah kering juga ikut masuk di dalam LSD, sehingga perlu pengajuan rekomendasi LSD agar tanah tersebut dapat diolah kembali dan keluar dari LSD. Maka dari itu, perlu pemimpin yang bijak dan mengatur ketepatan waktu proses tersebut sehingga mampu menyelesaikan satu permasalahan yang selama ini masih tertunda-tunda. Karena dengan pemimpin yang dapat berkomunikasi baik dengan pegawainya akan membuat semangat kerja pegawai lebih tinggi. Hal tersebut didukung penelitian Setiawati dan Bastian (2021) menyebutkan bahwa kinerja seseorang dapat dibentuk dengan adanya sosok pemimpin yang superior. Adapun Saputri dan Andayani (2018) memberikan pendapat yang sebaliknya menyebutkan tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Mewujudkan pekerja agar lebih loyalitas perlu juga adanya sikap rasa menjunjung tinggi sebuah disiplin kerja. Disiplin kerja itu sendiri mengarah pada diri seorang pegawai. Disiplin kerja mampu memberikan tuntunan pekerjaan yang lebih tertata dan jelas. Disiplin kerja dapat mendorong pegawai melakukan semua

pekerjaannya dengan tanggungjawab. Pegawai Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah, belum sepenuhnya melakukan disiplin kerja yang baik, terdapat pegawai yang tak jarang berada diluar kantor dalam jam kerja. Hal ini tentunya bersimpangan dengan disiplin kerja. Datang terlambat dan pulang lebih awal juga masih sering ditemukan pada pegawai DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Oleh karena itu, pegawai harus menyadari pentingnya disiplin dalam bekerja agar kinerja mereka dapat ditingkatkan. Akbar *et al.* (2021) berpendapat bahwa kinerja pegawai ditentukan dari perilaku disiplin dalam bekerja. Namun, temuan penelitian Muna dan Isnawati (2022) menunjukkan bahwa suatu kinerja pada karyawan tidak dipengaruhi adanya kedisiplinan kerja.

Kinerja pegawai yang baik, tidak lepas dari peranan motivasi kerja dalam diri pegawai. Semangat kerja yang tinggi akan membawa keberhasilan dalam bekerja kearah yang lebih baik. Setiap pegawai harus mempunyai motivasi kerja yang besar dalam dirinya. Karyawan dengan semangat dan motivasi tinggi akan berpengaruh dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Pegawai perlu juga diberikan motivasi dan dorongan atau masukan dari oranglain agar dapat mengoptimalkan pekerjaannya. Semua itu dapat membantu kinerja pegawai optimal memenuhi tujuan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Pegawai Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah sudah cukup mempunyai motivasi, dengan rajin berangkat bekerja dan mencoba memenuhi tugas tanggungjawabnya sudah merupakan motivasi kerja yang timbul dari dirinya. Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah, harus lebih memotivasi para pekerja agar tercapai kinerja pegawai yang mendukung organisasinya. Penelitian Nuraldy (2020) memandang motivasi kerja seseorang akan meningkatkan kinerjanya. Namun penelitian Chanderson dan Suprastha (2020) tidak selaras yaitu seseorang dengan motivasi kerja yang baik tidak dapat dipastikan memiliki kinerja yang baik. Pada akhirnya, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah" akan menjadi judul berdasarkan latar belakang di atas

TINJAUAN LITERATUR

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Perusahaan terutama dalam bidang pemerintahan membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan pegawainya ke tujuan yang lebih baik. Mampu menata para pegawai agar memiliki loyalitas yang tinggi dalam sebuah perusahaan atau organisasi itu sendiri. Pemimpin dituntut memberikan dukungan moral yang dapat membawa organisasi tersebut mencapai visi dan misi yang sama. Sehingga keselarasan hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik dan jelas. Penelitian Setiawati dan Bastian (2021) menghasilkan dukungan akan adanya pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja pada pegawai. Hipotesis pertama disusun berlandaskan pada tinjauan pustaka diatas adalah:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya menjadi kewajiban yang melekat dalam diri karyawan dan menjadi salah satu tanggungjawab seorang pegawai. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal apabila setiap anggota perusahaan bekerja dengan disiplin. Disiplin dalam organisasi pemerintahan dituntut mematuhi segala aturan perundang-undangan yang ada. Melakukan dan menjalankan kewajibannya sesuai aturan yang ada dan bahkan diatur dalam peraturan resmi. Penelitian Akbar, dkk (2021) sejalan dengan pemahaman adanya disiplin kerja yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tinjauan pustaka diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong pada pegawai untuk mencapai kinerjanya dalam perusahaan. Motivasi sendiri mampu membuat diri kita melakukan pekerjaan dengan senang dan nyaman. Dorongan dan pikiran yang ada dalam diri setiap pegawai akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga kinerja pegawai semakin baik. Penelitian yang dilakukan Nuraldy (2020) menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dengan motivasi yang kuat akan berdampak pada hasil kerjanya. Hipotesis ketiga disusun berlandaskan pada tinjauan pustaka diatas adalah:

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Seluruh pegawai di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah sebanyak 137 pegawai menjadi populasi. Menurut Arikunto (2016), jika sampel lebih dari 100, maka sample dapat ditentukan berdasarkan presentase, misalnya 10% - 20% atau 30 – 50 %. Penelitian ini, pengambilan sampel sebanyak 50% dari jumlah populasi yaitu 70 pegawai. Data primer digunakan dengan penyebaran kuesioner ke beberapa responden. Data dari pengumpulan melalui kuesioner tersebut akan digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner berdasar jenis kelamin menunjukkan pegawai pria berjumlah 31 orang atau 44,3 % dan pegawai dengan jenis kelamin wanita yang berjumlah 39 orang atau 55,7 %. Hasil survei pegawai menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia, responden dengan usia < 23 tahun terdiri dari 11 orang atau 15,7%, antara 24-34 tahun terdiri dari 20 pegawai atau 28,6 %, antara 35-45 tahun terdiri dari 15 orang atau 21,4%, antara 46-56 tahun yaitu 18 orang atau 25,7% dan terakhir responden dengan usia antara > 57 tahun yang terdiri dari 6 orang atau 8,6 %. Hal ini menunjukkan responden didominasi oleh pegawai

dengan usia antara 24-34 tahun. Karakteristik reponden berdasarkan masa kerja paling besar adalah 4-6 tahun terdiri dari 26 orang atau 37,1%. Adapun karakteristik reponden berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak berpendidikan terakhir Sarjana (S1) terdiri dari 43 orang atau 61,4%.

Uji Instrumen Penelitian

Hasil Pengujian Validitas

Dari tabel statistik 70 responden menunjukkan taraf signifikansi 0,05 yaitu 0.1982. Dapat dilihat hasil pengujian dengan SPSS 24 menghasilkan r-hitung dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item	r-hitung	r tabel
1	Kepemimpinan	X1 ₁	0,853	0,1982
		X1 ₂	0,843	0,1982
		X1 ₃	0,830	0,1982
		X1 ₄	0,773	0,1982
		X1 ₅	0,794	0,1982
2	Disiplin Kerja	X2 ₁	0,853	0,1982
		X2 ₂	0,809	0,1982
		X2 ₃	0,863	0,1982
		X2 ₄	0,865	0,1982
		X2 ₅	0,716	0,1982
3	Motivasi Kerja	X3 ₁	0,898	0,1982
		X3 ₂	0,787	0,1982
		X3 ₃	0,863	0,1982
		X3 ₄	0,818	0,1982
		X3 ₅	0,716	0,1982
4	Kinerja Pegawai	Y.1	0,850	0,1982
		Y.2	0,813	0,1982
		Y.3	0,861	0,1982
		Y.4	0,794	0,1982
		Y.5	0,899	0,1982

Sumber : Diolah, 2024

Tabel 1, menghasilkan nilai semua variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai menunjukkan semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{table} yang berarti bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian bersifat valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menguji hasil nilai *cronbach Alpha* yang seharusnya melebihi 0,6. Tabel 2 menggambarkan bahwa semua variabel yaitu independen dan dependen menghasilkan nilai *cronbach alpha* melebihi 0,6 sehingga variabel tersebut mempunyai nilai tolak ukur yang layak dan reliable atau tetap.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

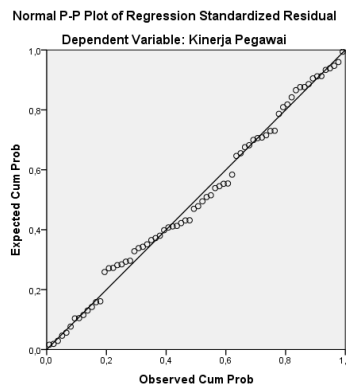
Variabel	Cronbach's Alpha	N r tabel
Kepemimpinan	0,873	0,6
Disiplin Kerja	0,878	0,6
Motivasi Kerja	0,900	0,6
Kinerja Pegawai	0,897	0,6

Sumber : Diolah, 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Probability Plot adalah salah satu uji normalitas. Gambar grafik memberikan gambaran bahwa terdapat titik-titik yang mengikuti sepanjang garis diagonal. Gambaran seperti ini memberikan hasil bahwa data bersifat normal. Hasil *probability plot* seperti pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Diolah, 2024

Hasil Uji Multikolinieritas

Dalam Tabel 3, hasil uji multikolinieritas menghasilkan nilai VIF untuk semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih rendah dari 10,0. Nilai toleransi pada lingkungan kerja sebesar 0,911, disiplin kerja sebesar 0,157, dan motivasi kerja sebesar 0,160 menunjukkan lebih tinggi dari 0,10, yang mengandung makna bahwa tidak ada gejala untuk kedua variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collonearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,911	1,098
Disiplin Kerja	0,157	6,384
Motivasi Kerja	0,160	6,250

Sumber : Diolah,2024

Hasil Uji Heterokedastisitas

Apabila nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari 0,05, maka ditemukan masalah. Nilai signifikansi hasil analisis untuk lingkungan kerja sebesar 0,904, disiplin kerja sebesar 0,915, dan motivasi kerja sebesar 0,839 yang ditunjukkan dalam tabel 4, menunjukkan bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen lebih tinggi dari 0,05, yang menunjukkan tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Collinearity Statistic
	Sig.
Kepemimpinan	0,904
Disiplin Kerja	0,915
Motivasi Kerja	0,839

Sumber : Diolah, 2024

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Analysis of variance (ANOVA) menghasilkan $F_{hitung} = 103,171$, nilai ini lebih besar dari $F_{tabel} = 2,74$ dengan signifikansi 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.

Hasil Koefisien Determinasi (R square)

Analisis determinasi R *Square* digunakan untuk menjelaskan besarnya variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel dependen (Y). Analisis menggunakan uji koefisien determinasi dari analisis regresi menjelaskan bahwa variasi kinerja pegawai di Kantor DPUPR Grobogan, Jawa Tengah, yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 0,824 atau 82,4 %. Dan tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebesar 0,173 atau 17,3 % misalnya lingkungan dan gaji karyawan.

Analisis Data

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 merupakan data yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Tabel tersebut juga dapat untuk menyusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = 2,151 + 0,198 \text{ Kepemimpinan} + 0,355 \text{ Disiplin Kerja} + 0,575 \text{ Motivasi Kerja}$$

Tabel 5. Tabel Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,151	1,466		1,468	0,147
Kepemimpinan	0,216	0,159	0,198	2,367	0,015
Disiplin Kerja	0,369	0,136	0,355	2,719	0,008
Motivasi Kerja	0,592	0,133	0,575	4,454	0,000

Sumber : Diolah (2024)

Persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan nilai regresi dalam konstanta sebesar 2,151, yang artinya nilai kinerja pegawai akan meningkat dengan koefisien 2,151 atau 215,1% jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan masing-masing nilainya nol. Sementara nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,198 menunjukkan bahwa peningkatan variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai dengan koefisien 0,198 atau 19,8%.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Dalam pengujian uji t, syarat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi setiap variabel lebih kecil dari 0,05.

Pengujian Hipotesis 1

Dilihat dari hasil uji t, table *coefficients* menghasilkan bahwa nilai *signifikansi* variabel kepemimpinan yaitu 0.015 lebih kecil dari 0.05 atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} adalah $2,367 > 1,996$, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga pernyataan hipotesis 1 penelitian “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah”, **Hipotesis 1 diterima.**

Pengujian Hipotesis II

Dilihat dari hasil uji t, table *coefficients* menghasilkan bahwa nilai *signifikansi* variabel disiplin kerja adalah $0.008 < 0.05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,719 > 1,996$, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sehingga pernyataan hipotesis 2 penelitian “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah”, **Hipotesis 2 diterima.**

Pengujian Hipotesis III

Dilihat dari hasil uji t, tabel *coefficients* menghasilkan bahwa nilai *signifikansi* variabel motivasi kerja adalah $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,454 > 1,996$, hal ini membawa pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai. Sehingga pernyataan hipotesis 3 penelitian “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah”, **Hipotesis 3 diterima.**

Pembahasan

Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah memiliki pengaruh signifikan, artinya apabila pemimpin dapat menjalankan perannya dengan baik maka karyawannya akan bekerja dengan baik dan berdampak pada hasil akhir kerjanya di Kantor Dinas DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Diterimanya hipotesis 1 mengarah pada dukungan pada penelitian Hasmawaty,dkk (2017), Irawan (2019) dan Efendi,dkk (2020).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai harus ditekankan untuk berperilaku disiplin dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai yang tercapai di Kantor Dinas DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Diterimanya hipotesis 2, selaras penelitian Hasmawaty, dkk (2017), Triastuti (2019), Irawan (2019) dan Said (2019).

Hasil analisis regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, artinya pegawai dengan motivasi untuk bekerja yang superior akan mempengaruhi kinerja yang dicapainya, termasuk pada kinerja pegawai di Kantor Dinas DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Diterimanya hipotesis 3, linier dengan penelitian Hasmawaty, dkk (2017), Triastuti (2019), Irawan (2019) dan Efendi, dkk (2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapt dilihat pembahasan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan mtoivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.

SARAN

1. Meningkatkan motivasi yang ada dalam diri sendiri, mampu memotivasi pegawai Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah untuk meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja sehingga pegawai dapat mencapai tujuan mereka dalam mendapatkan jabatan yang lebih baik.
2. Meningkatkan disiplin kerja, dengan berusaha mematuhi peraturan di dalam Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah, datang tepat waktu serta berhati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor maupun fasilitas

- kantor, pegawai akan terbiasa dengan sikap disiplin tersebut dan meningkatkan kinerja mereka.
3. Memperbaiki ruang kerja dan keamanan yang ada di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah, sehingga berdampak pada kinerja pegawai di Kantor DPUPR Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.
 4. Menambahkan jumlah responden dan variabel independen merupakan salah satu kemungkinan yang dapat diambil oleh peneliti yang akan datang, dengan hal tersebut peneliti yang akan datang dapat memperdalam sumber-sumber referensi yang ada sehingga mampu meningkatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Ashari, P. B. S. (2015). *Analisis statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta.
- Danaswara, D. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi cutting PT. Eagle Grove, Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4).
- Efendi, B., Mashudi, I., & Wijiyanti, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 11-25. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1234>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, A. (2008). *Marketing*. Media Utama.
- Hasmawaty, A. R., Nisa, A., & Makmuri, M. K. (2017). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang). *Jurnal Ilmiah TEKNO*, 14(1), 11-25.
- Irawan, D. N., & Beno, J. (2019). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PENINDO II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(1).
- Kartika, K., Firmansyah, E., & Wahyudi. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, organizational citizenship behavior (OCB), terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Jawa Timur. *Global*, 3(2).
- Khoirul, M. A. B. S., Darson, Y., & Djaelani, A. K. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri (Studi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima). *e-Jurnal Riset*

Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
<http://www.fe.unisma.ac.id>

- Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-5). BPFE.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 3(1), 105-115.
- Said, S., & Pereira, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM* (Edisi ke-3). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic. *AGORA*, 3(2).
- Triastuti, Y., & Hutagalung, M. (2019). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, 21(2).
- Utami, M. D. (2016). Hubungan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Karya Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen*, 9(9).
- Utami, M. P., & Syardiansah. (2019). Pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 5(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2144>
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). PT. Rajagrafindo Persada.
- Zulkifli, & Hanafi, A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *DIMENSI*, 7(2), 406-422.