

PEGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Moch. Sultoni
mhmmdsltn10@gmail.com
Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze and find out the effect of compensation, motivation, and work environment on the employees' work discipline at Forestry Service in East Java Province. The research population used 102 respondents. This research was quantitative. Furthermore, the research sample collection used saturated sampling i.e., a sample collection technique with all the members of the population used as sample. Moreover, the instrument in data collection used questionnaires. The questionnaires were distributed to the number of samples of 102 respondents. The data analysis technique of this research used SPSS 25 version. The data result of processing data with multiple linear regressions showed that the compensation had a positive but insignificant effect on the work discipline, motivation had a positive and significant effect on the work discipline, work environment had a positive and significant effect on the work discipline at Forestry Service East Java province.

Keywords: *compensation, motivation, work environment, work discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh yang merupakan Teknik pengambilan sampel seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 102 responden. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 20. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan regresi linier berganda maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (Kp) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK), Motivasi (Mv) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK) pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi instansi karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia dapat memudahkan instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia menjadi pelaku sumber daya manusia yang berperan aktif dalam semua kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai pelaku, perencana dan membantu mewujudkan tujuan instansi yang telah direncanakan dan ditetapkan. Keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dan berfungsi sebagai tolak ukur untuk mengetahui bagaimana fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dijalankan dengan baik atau tidak, disiplin kerja yang baik mencerminkan bahwa fungsi-

fungsi manajemen sumber daya manusia telah dijalankan sesuai rencana. Instansi atau perusahaan yang tidak berdisiplin baik akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2011). Jadi disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, sebab akan berpengaruh pada perasaan yang dimiliki para pegawai. Disiplin kerja juga merupakan suatu keinginan para pegawai untuk bekerja dan berusaha dengan baik semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan instansi.

Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu instansi pemerintah yang ada di provinsi Jawa Timur. Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu unsur pelaksanaan otonomi daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur dipimpin oleh Kepala Dinas Kehutanan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Jawa Timur, mempunyai tanggung jawab untuk terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan serta mengembangkan dan meningkatkan pelayanan masyarakat pada bidang kehutanan.

Berdasar observasi yang dilakukan pada bulan Desember 2021, ditemukan bahwa masalah utama pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur adalah pada disiplin kerja pegawai. Fenomena kurangnya disiplin kerja di kalangan pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur dapat ditemukan dari masih ada dari para pegawai yang masih terlambat masuk ke kantor. Ketepatan waktu dalam kehadiran adalah salah satu cerminan pegawai kedisiplinan yang baik, pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur menetapkan jam masuk kerja untuk semua para pegawai hari Senin sampai Kamis yaitu pukul 07.00 WIB dan hari Jum'at yaitu pukul 06.30 WIB, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang terlambat. Berikut data mengenai keterlambatan masuk kerja yang terjadi pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur pada Bulan Juli hingga November 2021.

Tabel 1
Data Keterlambatan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Bulan Juli – November 2021

No.	Bulan	Jumlah Pegawai yang Terlambat	Persentase Pegawai Terlambat
1.	Juli	35	34,31 %
2.	Agustus	23	22,54 %
3.	September	26	25,49 %
4.	Oktober	40	39,21 %
5.	November	37	36,27 %
	Rata-rata	32	31,56%

Sumber: Data Sekunder 2021

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada bulan Juli hingga November keterlambatan pegawai ke kantor masih cukup tinggi. Sebanyak sekitar 32 orang pernah mengalami keterlambatan datang ke tempat kerja setiap bulannya. Persentase pegawai yang datang terlambat juga terhitung besar, yaitu rata-rata 31,56 % per bulan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur ini belum maksimal karena masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Menurut hasil penelitian Sari *et al.* (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Saragih, Muhammad Arif (2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Putra Ardin dan Aprianti Kartini (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Kompensasi adalah setiap penghargaan atau tunjangan yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai hasil dari pekerjaan pegawai itu. Walaupun kinerja seorang pegawai

berbeda-beda antar satu dengan pegawai lainnya, namun kompensasi yang diberikan berupa uang atau barang merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh pegawai merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada instansi atau perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Menurut Simamora (2014), kompensasi adalah seperangkat kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing.

Menurut Lynch (2013), motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veizthal Rivai, 2011). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Nugroho, Marwanto, (2014) dengan penemuan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan atau pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito dalam Nuraini, 2013). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kedisiplinan seorang pegawai saat melakukan aktivitas dan pekerjaan kantor setiap hari nya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang ada dalam jurnal penelitian Sugiyatmi dkk yaitu penelitian Artina, Isyandi, dan Indarti (2014), dan penelitian Marwoto dan Nugroho (2014) yang hasil penelitiannya adanya pengaruh positif dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur, 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur, 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur, 2) Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur, 3) Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi atau perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Aziz (2019) yaitu: 1) faktor pemerintah, 2) kesepakatan tawar menawar, 3) standar dan biaya hidup pegawai, 4) ukuran perbandingan upah, 5) permintaan dan persediaan, 6) kemampuan membayar. Indikator kompensasi menurut Simamora (2014) yaitu: 1) gaji, 2) insentif, 3) tunjangan, 4) fasilitas.

Motivasi

Menurut Sofyandi dan Garniwa (dalam Chaerunnisa, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan untuk meningkatkan upaya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Theodora (2015) yaitu: 1) keluarga dan budaya, 2) konsep diri, 3) jenis kelamin, 4) pengakuan dan prestasi, 5) cita-cita dan aspirasi, 6) kemampuan belajar, 7) kondisi pegawai, 8) kondisi lingkungan, 9) unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, 10) upaya pimpinan memotivasi pegawai. Indikator motivasi menurut Rismayadi dan Maemunah (2016) yaitu: 1) aktualisasi diri, 2) penghargaan, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan rasa aman 5) kebutuhan fisik.

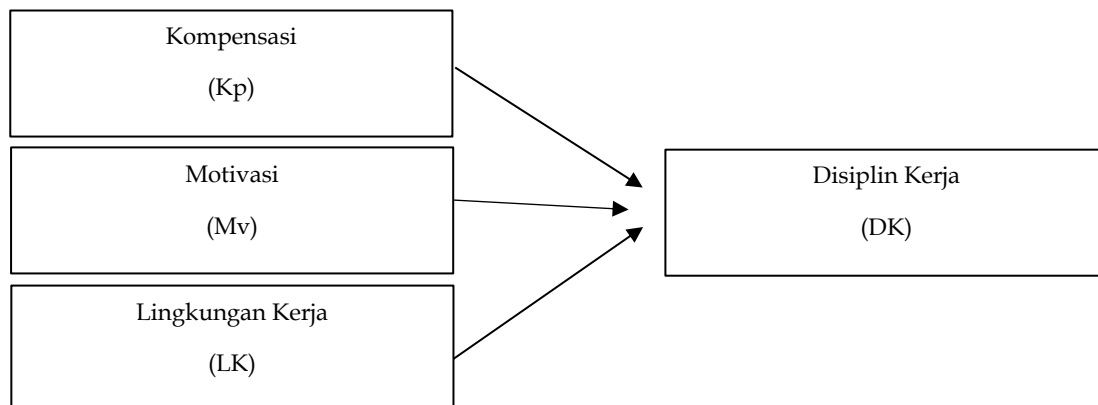
Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2017) yaitu: 1) warna, 2) kebersihan lingkungan kerja, 3) penerangan, 4) pertukaran udara, 5) jaminan terhadap keamanan, 6) kebisingan, 7) tata ruang. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu: 1) suhu udara di tempat kerja, 2) kebisingan di tempat kerja, 3) tata warna di tempat kerja, 4) ruang gerak di tempat kerja, 5) keamanan di tempat kerja, 6) hubungan antar pegawai di tempat kerja, 7) penerangan di tempat kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2014) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu: 1) tujuan dan kemampuan, 2) kepemimpinan, 3) insentif (tunjangan dan kesejahteraan), 4) keadilan, 5) pengawasan melekat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) hubungan kemanusiaan. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu: 1) ketepatan waktu, 2) tingkat kesetiaan, 3) menggunakan peralatan kantor dengan baik, 4) tanggung jawab.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Sumber : peneliti

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2014), kompensasi merupakan serangkaian bentuk pengembalian finansial, jasa-jasa yang terwujud dan tunjangan atau kompensasi yang diterima pegawai dalam hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan imbalan atas jasa yang telah

diberikan, meliputi aspek finansial maupun non finansial serta tunjangan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai. Kompensasi adalah setiap imbalan atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Kompensasi yang akan diperoleh pegawai adalah cerminan dari apa yang telah mereka berikan atau lakukan kepada instansi atau perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2015) dan Edward *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hubungan antara motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Motivasi adalah sebuah dorongan yang mengarahkan dan menuntun seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai sebuah tujuan. Dorongan dari diri pegawai dengan adanya motif berupa kebutuhan. Dengan munculnya hasrat dan feeling untuk dapat bergerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan secara positif. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saragih, Muhammad (2018) dan Widayatsih *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H2 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja pegawai di dalam instansi sehingga tujuan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka akan datang timbulnya rasa puas dan menyenangkan dalam diri pegawai yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardin Putra dan Kartini Aprianti (2020) dan Samura, Ibnu (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiono (2015), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data kuantitatif/statistik untuk tujuan menguji hipotesis

yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi merupakan bidang yang digeneralisasikan yang mencakup objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yaitu 102 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik pengambilan dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015), sampling jenuh merupakan pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 102 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer diperoleh secara langsung saat melakukan penelitian di lapangan. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang disebar ke responden atau objek penelitian.

Selain data primer, penelitian ini juga mendapatkan sumber data dari data sekunder. Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder didapatkan dari data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode, seperti bahan-bahan dari arsip yang dimiliki instansi, studi Pustaka, penelitian terdahulu, literatur dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2015). Sumber data dalam penelitian ini berasal dari karakteristik atau opini yang diperoleh secara langsung dari pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur sebagai responden.

Berdasarkan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2015). Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala Likert, dengan perhitungan skor sebagai berikut: a. Jawaban sangat setuju (SS) bernilai 5 poin, b. Jawaban setuju (S) bernilai 4 poin, c. Jawaban cukup setuju (CS) bernilai 3 poin, d. Jawaban tidak setuju (TS) bernilai 2 poin, e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) bernilai 1 poin.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menimbulkan perubahan atau munculnya variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini

merupakan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. b) Variabel Dependen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menimbulkan munculnya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini merupakan disiplin kerja.

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kompensasi adalah suatu imbalan jasa atau tunjangan yang diberikan oleh dinas kehutanan kepada pegawai dari hasil kerja yang telah diselesaikannya. Indikator-indikator dalam variabel kompensasi oleh Simamora, (2014) ialah sebagai berikut: 1) gaji, 2) insentif, 3) tunjangan, 4) fasilitas.

Motivasi

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu proses dorongan yang mengarahkan dan menuntun pegawai menghasilkan suatu semangat bekerja yang mempengaruhi pegawai untuk mencapai satu tujuan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Berikut adalah indikator motivasi menurut Rismayadi dan Maemunah, (2016): 1) aktualisasi diri, 2) penghargaan, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan rasa aman 5) kebutuhan fisik

Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kantor dinas kehutanan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Sedarmayanti (2011), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) suhu udara di tempat kerja, 2) kebisingan di tempat kerja, 3) tata warna di tempat kerja, 4) ruang gerak di tempat kerja, 5) keamanan di tempat kerja, 6) hubungan antar pegawai di tempat kerja, 7) penerangan di tempat kerja.

Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan dinas kehutanan untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka setuju untuk merperlakukan suatu perilaku sebagai upaya peningkatan kesadaran terhadap peraturan pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur untuk bekerja dan berusaha dengan baik semaksimal mungkin. Berikut adalah indikator disiplin kerja (Hasibuan 2014): 1) ketepatan waktu, 2) tingkat kesetiaan, 3) menggunakan peralatan kantor dengan baik, 4) tanggung jawab.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari wawancara dan sumber dari lapangan terkait fokus permasalahan (Sugiyono, 2015).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi yang nilai *alpha* sebanyak sebanyak 5% (*level of significance*) membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree off freedom* (*df*) = *n*-2.

Hasil *r* hitung > *r* tabel = valid (nilai *r* positif).

Hasil *r* hitung < *r* tabel = tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013).

Analisis Linear Berganda

Regresi merupakan proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa depan atau yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang untuk meminimalkan kesalahan. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan persamaan regresi linier berganda (Ghozali, 2013) sebagai berikut:

$$DK = a + b_1Kp + b_2Mv + b_3LK + e$$

Keterangan:

DK = Variabel terikat (Disiplin Kerja)

Kp, Mv, LK = Variabel Bebas (Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja)

a = Konstansta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi²

e = eror atau variable pengganggu

Untuk mencari koefisien regresi "b":

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mencari nilai "a"

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Dimana $\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$ dan $\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada *table coefficients*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal atau memiliki koefisien korelasi yang tidak sama dengan nol terhadap variabel bebas lainnya. Pengujian adanya multikolinieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing-masing variabel bebasnya. (Ghozali, 2013).

Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas.

Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya homo/heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot*. Ciri adanya heteroskedastisitas adalah adanya pola titik-titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian, dengan kriteria sebagai berikut : a) Jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan data nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. b) Jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan data nilainya lebih besar dari nilai signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

- Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $R^2 = 0$ atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Uji t

Uji t (*test of significance individual parameter*) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat, yaitu disiplin kerja pegawai secara parsial. Asumsinya sebagai berikut : a) Jika nilai signifikansi uji t sebesar $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. b) Jika nilai signifikansi uji t sebesar $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Analisis dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan tersebut dinyatakan sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} .

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel Indikator	Person Corelation	r tabel	Keterangan
Kompensasi			
KP1	0,613	0,195	Valid(V)
KP2	0,488	0,195	Valid(V)
KP3	0,597	0,195	Valid(V)
KP4	0,529	0,195	Valid(V)
Motivasi			
MV1	0,653	0,195	Valid (V)
MV2	0,624	0,195	Valid (V)
MV3	0,644	0,195	Valid (V)
MV4	0,526	0,195	Valid (V)
MV5	0,654	0,195	Valid (V)
Lingkungan Kerja			
LK1	0,681	0,195	Valid (V)
LK2	0,632	0,195	Valid (V)
LK3	0,526	0,195	Valid (V)
LK4	0,567	0,195	Valid (V)
LK5	0,531	0,195	Valid (V)
LK6	0,510	0,195	Valid (V)
LK7	0,627	0,195	Valid (V)
Disiplin Kerja			
DK1	0,566	0,195	Valid(V)
DK2	0,665	0,195	Valid(V)
DK3	0,730	0,195	Valid(V)
DK4	0,637	0,195	Valid(V)

Sumber: Data Sekunder 2021

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu disiplin kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari r_{tabel} yang sebesar 0,195. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah *cronbach alpha* tersebut dinyatakan reliabel atau tidak dengan mengacu apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas dibawah ini:

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,659	Reliabel
Motivasi	0,602	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,676	Reliabel
Disiplin Kerja	0,644	Reliabel

Sumber: Data Sekunder 2021

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. Berikut adalah hasil pengujian regresi linier berganda yang menggunakan program hitung SPSS:

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.941	2.297		3.023	.003
	Kompensasi	.149	.113	.135	1.324	.188
	Motivasi	.179	.088	.220	2.029	.045
	Lingkungan Kerja	.128	.064	.198	1.986	.050

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Sekunder 2021

$$DK = 6,941 + 0,149Kp + 0,179Mv + 0,128LK + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Berdasarkan nilai Konstanta (a) sebesar 6,941 mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja adalah bernilai konstan, kompensasi memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika kompensasi meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula, Motivasi memiliki nilai koefisien positif yang berarti motivasi meningkat maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan, lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika lingkungan kerja meningkat maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Hasil dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Tabel 5
Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	1.49988549
Most Extreme Differences	Absolute
	.054
	Positive
	.050
	Negative
	-.054
Test Statistic	.054
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

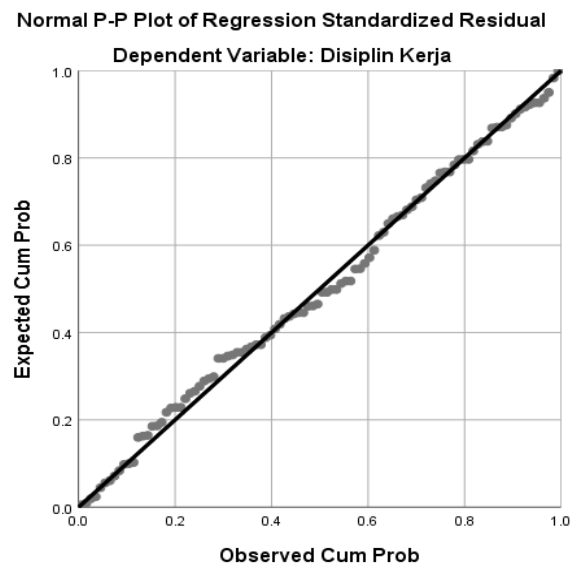
Sumber: Data Sekunder 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2 tailed) sebesar 0.200^c, sehingga nilai Asymp (2 tailed) sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan 0,200^c > 0,050 yang mana menunjukkan bahwasannya data dapat digunakan dalam penelitian ini karena berdistribusi normal.

b. Pendekatan Grafik

Selain pendekatan Kolomogorov Smirnov, Penelitian ini menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik normal *p-p plot of regression strandart*

Gambar 2
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Sekunder 2021

Berdasarkan Gambar 2 grafik plot normal diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koreksi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.802	1.246
	Motivasi	.716	1.396
	Lingkungan Kerja	.849	1.178

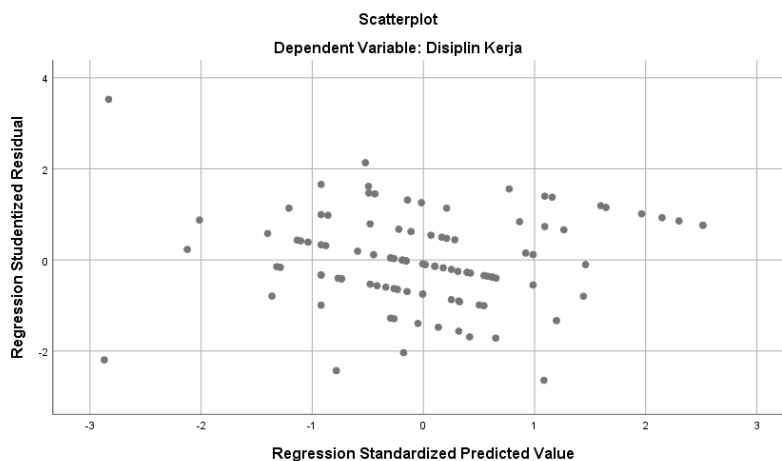
Sumber: Data Sekunder 2021

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independent tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Sekunder 2021

Dapat dilihat dari Gambar 3 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk suatu pola yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas dan model penelitian ini layak untuk dipakai.

Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Statistik F
ANNOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.863	3	16.288	7.025	.000 ^b
	Residual	227.215	98	2.319		
	Total	276.078	101			

Sumber: Data Sekunder 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak untuk digunakan penelitian.

Uji Koefisiensi Determinasi Berganda (R²)

Uji koefisienb determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel disiplin kerja. Hasil uji koefisien determinasi berganda dan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.721 ^a	.577	.552

Sumber : Data Sekunder 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa uji koefisien determinasi sebesar 0,577 angka tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan sebesar 57,7% terhadap Disiplin Kerja dan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Hipotesis t

Hubungan Variabel	T	Sig.	Sig. α	Keterangan
Kompensasi (Kp)	1.324	.188		Berpengaruh tidak signifikan
Motivasi (Mv)	2.029	.045	0,05	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (LK)	1.986	.050		Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Sekunder 2021

Berdasarkan perhitungan uji t yang tercantum pada Tabel 8 maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: a) Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai t sebesar 1,324 dengan sig. variabel Kompensasi (Kp) sebesar 0.188 > 0,05. Hasil ini menandakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. b) Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai t sebesar 2,029 dengan sig. variabel Kompensasi (Mv) sebesar 0.045 < 0,05. Hasil ini menandakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai t sebesar 1,986 dengan sig. variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0.050 \leq 0,05. Hasil ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,188 lebih besar dari 0,05 dan nilai t-hitung 1,324 < 1,96, maka hipotesis ditolak. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Dari hasil uji hipotesis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak mampu mempengaruhi disiplin kerja pegawai tersebut secara signifikan dengan anggapan variabel lainnya konstan. Berdasarkan deskriptif jawaban responden terhadap variabel kompensasi yang menyatakan bahwa terdapat nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator kedua yaitu insentif sebesar 4,36. Hal ini dapat menyatakan bahwa kompensasi yang berupa insentif itu ternyata mampu

memberikan peningkatan pada disiplin kerja pegawai, namun di satu sisi gaji merupakan bagian dari kompensasi dimana gaji juga mampu memberikan pengaruh atau dampak didalam peningkatan disiplin kerja tapi tidak signifikan artinya bahwa gaji bukan merupakan prioritas utama didalam peningkatan disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung $2,029 > 1,96$, maka hipotesis diterima. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Dari hasil uji hipotesis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai tersebut secara signifikan dengan anggapan variabel lainnya konstan. Berdasarkan deskriptif jawaban responden terhadap variabel motivasi yang menyatakan bahwa terdapat nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator kedua yaitu penghargaan sebesar 4,37. Hal ini dapat menyatakan bahwa motivasi yang berupa penghargaan itu ternyata mampu memberikan peningkatan pada disiplin kerja pegawai, namun di satu sisi kebutuhan sosial merupakan bagian dari motivasi dimana kebutuhan sosial juga mampu memberikan pengaruh atau dampak didalam peningkatan disiplin kerja artinya bahwa penghargaan dan kebutuhan sosial juga dapat mendukung hasil dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,050 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung $1,986 > 1,96$, maka hipotesis diterima. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Dari hasil uji hipotesis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai mampu mempengaruhi disiplin kerja pegawai tersebut secara signifikan dengan anggapan variabel lainnya konstan. Berdasarkan deskriptif jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja yang menyatakan bahwa terdapat nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator keempat dan kelima yaitu ruang gerak di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja sebesar 4,32. Hal ini dapat menyatakan bahwa lingkungan kerja yang berupa ruang gerak di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja itu ternyata mampu memberikan peningkatan pada disiplin kerja pegawai, namun di satu sisi suhu udara di tempat kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja dimana suhu udara di tempat kerja juga mampu memberikan pengaruh atau dampak didalam peningkatan disiplin kerja tapi artinya bahwa bahwa ruang gerak di tempat kerja, keamanan di tempat kerja dan suhu udara di tempat kerja dapat mendukung hasil dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dianalisis dan pembahasan oleh peneliti mengenai "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur", maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Sehingga bisa dikatakan jika hanya pemberian

kompensasi kurang menjadi faktor penentu disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur maka disiplin kerja tetap. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi dapat digunakan sebagai faktor penentu disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang diberikan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Sehingga bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur sebagai berikut: 1) Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur diharapkan agar selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan beban tugas pekerjaan pegawai agar pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja. Sehingga dapat menciptakan semangat dalam bekerja dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. 2) Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur diharapkan agar selalu memberikan motivasi kepada para pegawai perlu ditingkatkan kembali agar para pegawai dapat menunjukkan arah perilaku lebih positif dan lebih termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian, diharapkan akan menciptakan dan meningkatkan disiplin kerja tinggi atas dasar kesadaran pegawai yang bersangkutan. 3) Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur diharapkan agar selalu mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi para pegawai di kantor dinas. Sehingga dapat menciptakan kenyamanan tersendiri bagi pegawai dalam bekerja serta lebih produktif dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada keterbatasan diantaranya sebagai berikut: 1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independent yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. 2) Populasi atau sampel di dalam penelitian ini sebanyak 102 responden sehingga di penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel dan sampel agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(02), 130-139.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFH
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- _____. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang 6, 21. Batam.

- Lynch, S. (2013). *Perilaku Organisasi. Dynamical Systems With Applications Using Matlab*, 53, 1-21.
- Marwanto, Tri Budi, Riyadi Nugroho. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*. JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 74 – 82.
- Marwoto, T.B. & Nugroho, R. (2014) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen 1 (1), 74-82
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Nuraini, T.. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru
- Prabowo & Djastuti. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang*. Jurnal Of Management, 3 (3), 1-12.
- Putra, A & Aprianti, K., (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima." *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 6(2) : 2338-4328.
- Putri, I. Dianas., (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Kelatan Provinsi Sumatera Utara." *Jamanku Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 2(2) : 2715-8705.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia)*. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, 2(1), 124-135.
- Rivai Veitzhal 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Rizal, S. M., dan Radiman. (2019). "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2(1) : 2623-2634
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Saragih, M. Arif., (2018). "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun." *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 6(2) (2018): 2338-4328.
- Sari, P. M., Bakri, S.A., dan Diah, Y. M. (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan." *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* 87.
- _____. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatra Selatan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. (2), 87-96 N
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mndar. Bandung.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera*. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 2(3), 353-365.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 8(1), 1-15.
- Sudarmanto, 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. ANDI. Yogyakarta.
- Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih dan Edward Gagah PT. (2016). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima*. Journal Of Management, 2 (2), 1-18
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI. Bandung
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. Bandung
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Susanty. A., & Baskoro, S.W. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja karyawan PT.PLN (Persero) APD Semarang*. J@Undip, 7(2), 77-84
- Ah. Yusuf, Rizky Fitryasari PK, dan Hanik Endang Nihayati. 2015. *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Jakarta:Salemba Medika.
- Yusuf, R. K., Sjarlis, S., dan Rahim, D. R. (2020). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol 1(2).