

## **PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN BOYOLALI**

**Rizki Rahma Dewi<sup>1)</sup>, Hari Purwanto<sup>2)</sup>, Listyowati Puji Rahayu<sup>3)</sup>**

<sup>1)2) 3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Boyolali  
Jl. Pandanaran No.405 Boyolali

e-mail: [Rizkirahmadewi4@gmail.com](mailto:Rizkirahmadewi4@gmail.com)<sup>1)</sup>; [Hariharipoer@yahoo.co.id](mailto:Hariharipoer@yahoo.co.id)<sup>2)</sup>; [Listyowatipujirahayu63@gmail.com](mailto:Listyowatipujirahayu63@gmail.com)<sup>3)</sup>

### **ABSTRAK**

Kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuan suatu instansi. Disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Boyolali. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor BPBD Kabupaten Boyolali dengan jumlah responden sebanyak 54 pegawai. Teknik pengujian data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi, dan uji analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,192 > 0,05$ . Variabel motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,143 > 0,05$ . Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Dan hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BPBD Kabupaten Boyolali sebesar 78,7 %.

**Kata kunci:** *Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai.*

### **ABSTRACT**

*The ability of human resources is one of the important assets to achieve the vision, mission and goals of an agency. Discipline, motivation, and work environment are factors that influence an employee's performance. The purpose of this study is to determine the effect of discipline, motivation, and work environment on the performance of BPBD Boyolali Regency employees. This study uses a quantitative research type with a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were employees of the Boyolali Regency BPBD office with a total of 54 employees as respondents. Data testing techniques in this study were validity and reability test, classic assumption test, t test, f test, coefficient of determination test, and multiple linear regression analysis test. The result of this study indicate that the work discipline variable partially does not have a significant effect on employee performance with a significance value of  $0,192 > 0,05$ . Partially work motivation variable has no significant effect on employee performance with a significance value of  $0,143 > 0,05$ . Work environment variable partially have a significant influence on employee performance with a significance value of  $0,000 > 0,05$ . The variables of work discipline, work motivation, and work environment simultaneously affect employee performance with a significance value of  $0,000 < 0,005$ . And the result of the determination test show that the effect of work discipline, work motivation, and work environment on the performance of employees at the BPBD Boyolali Regency office is 78,7 %.*

**Keywords:** *work discipline, work motivation, work environment, employee performance*

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat diperlukan untuk untuk mencapai visi, misi, dan tujuan suatu instansi tersebut. Kinerja dapat menggambarkan tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai sasaran dan tujuan pada suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai pada suatu organisasi atau instansi secara kualitas serta kuantitas pada waktu tertentu yang menunjukkan seberapa baik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan. Suatu kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila target dan tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Boyolali merupakan suatu lembaga pemerintahan yang bergerak pada bidang pelayanan masyarakat dengan melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah Boyolali. Sehingga diperlukan adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan tanggap, tangkas, dan tangguh. Peran disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga setiap instansi harus meningkatkan kinerja pegawai agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana seseorang dapat patuh dan mengikuti peraturan yang berlaku. Dengan berlakunya disiplin pegawai dapat melatih seorang pegawai untuk membentuk sikap, pengetahuan, dan perilaku serta dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga perlu diberikan kepada pegawai untuk mengetahui usaha dan kemauan keras seorang pegawai diarahkan untuk mencapai tujuan instansi. Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang tersebut bekerja. Dalam lingkungan kerja pegawai ini sering terjadi ketidaksesuaian antara pegawai satu dengan pegawai yang lain yang mengakibatkan hubungan antar pegawai menjadi buruk dan mengganggu proses sosialisasi dalam bekerja, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Sinabela (2018)

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Boyolali dengan fokus penelitian kepada para pegawai yang bekerja di kantor BPBD Boyolali. Untuk itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Boyolali” sebagai dasar untuk mengkaji penelitian ini.

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

### Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seorang pegawai dalam mematuhi seluruh peraturan, tata cara, dan norma sosial yang berlaku di organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan pada suatu instansi karena bertujuan untuk membantu mengidentifikasi perilaku atau tingkah laku yang menghambat kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab dari seorang pegawai terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan.

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu upaya yang memberikan dorongan kepada seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi yang muncul dari dalam diri seorang pegawai. Menurut Afandi (2018:23), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, sehingga terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan bersungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik dan berkualitas.

### Lingkungan Kerja

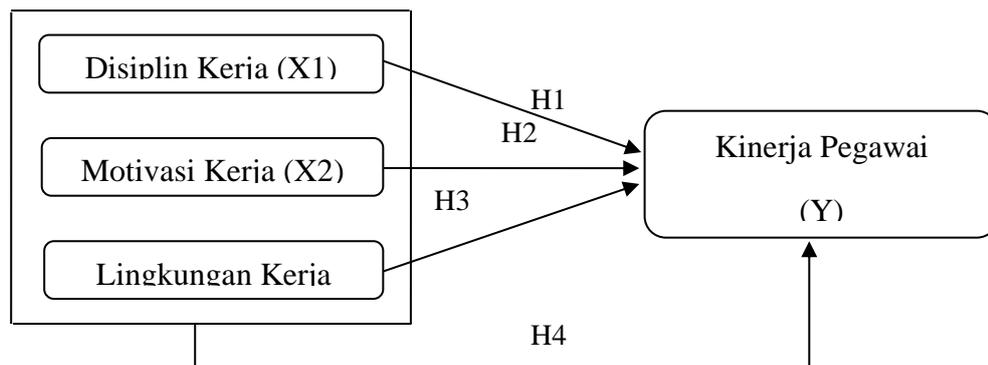
Menurut Afandi (2018:65), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada

pegawai tersebut, misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai, ruangan yang bersih dan rapi, lingkungan yang aman dan sebagainya.

### Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2018:480), Kinerja karyawan adalah hasil evaluasi pada pekerjaan yang dilakukan dengan membandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan kinerja dari seorang pegawai untuk menciptakan tanggung jawab setiap individu, mengelola sumber daya yang dimiliki, dan membantu mencapai target perusahaan. Menurut Afandi (2018:83), Kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan etika kerja.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan bagan kerangka konsep pemikiran tersebut dijelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Apabila seorang pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan motivasi kerja yang diharapkan mampu menumbuhkan rasa semangat dan kreativitas pegawai menjadi lebih baik dan meningkat. Dan apabila lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam keadaan baik atau kondusif dapat meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Dari kerangka pemikiran diatas perlu adanya asumsi yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Lokasi yang digunakan untuk penelitian atau objek penelitian adalah Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Boyolali yang beralamat di Jalan Raya Boyolali-Solo KM 02, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai BPBD Kabupaten Boyolali dengan jumlah 54 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan sensus atau teknik sampling jenuh, dimana dari jumlah populasi tersebut sebanyak 54 pegawai ditetapkan sebagai sampel (responden).

#### Uji Instrumen Penelitian dan Hasilnya

##### 1. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Variabel	Nilai Sig	Nilai Dasar Sig	Keterangan
X1	0,000	0,05	Valid

X2	0,000	0,05	Valid
X3	0,000	0,05	Valid
Y	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel lingkungan kerja (X3), dan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid, karena nilai sig kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga setiap item pernyataan dalam variabel ini layak digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Dasar Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,702	0,60	Reliabel
X2	0,646	0,60	Reliabel
X3	0,952	0,60	Reliabel
Y	0,901	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Dari hasil olah data semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 1,035 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,234. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada data tersebut berdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Tabel hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

		Unstandardize dResidual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,36834523
	Absolute	,141
MostExtremeDifferences	Positive	,097
	Negative	-,141
Kolmogorov-SmirnovZ		1,035
Asymp. Sig. (2-tailed)		,234

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

2. Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai dasar Tolerance	VIF	Nilai dasar VIF	Keterangan
X1	0,497	0,10	2,010	10,00	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,572	0,10	1,749	10,00	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,463	0,10	2,159	10,00	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena pada variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Sig	Nilai Dasar Sig	Keterangan
X1	0,385	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,578	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,749	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikasi yang lebih besar dari 0,05. Sehingga model regresi pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,895 <sup>a</sup>	,801	,787	2,00229	1,973

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji tersebut diketahui nilai d sebesar 1,973, sehingga diperoleh nilai dL sebesar 1,4464, nilai 4-dL sebesar 2,5536, nilai dU sebesar 1,6800 dan nilai 4-dU sebesar 2,32. Dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi autokorelasi, karena nilai  $dU < D-W < 4-dU$  ( $1,6800 < 1,973 < 2,32$ ).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,132	3,334		,939	,353
1 X1	,185	,140	,125	1,325	,192
X2	,226	,152	,131	1,492	,143
X3	,516	,071	,715	7,308	,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Diperoleh persamaan linier:  $Y = 3,132 + 0,185 X_1 + 0,226 X_2 + 0,516 X_3 + e$ . Artinya:

1. Apabila nilai X1, X2, dan X3 sama dengan nol, maka nilai konstanta kinerja pegawai pada kantor BPBD Kabupaten Boyolali yang dihasilkan sebesar 3,132.
2. Apabila nilai koefisien regresi X1 0,185, artinya setiap penambahan X1 meningkat satu satuan maka kinerja pegawai BPBD Boyolali meningkat sebesar 0,185 satuan.
3. Apabila nilai koefisien regresi X2 0,226, artinya setiap penambahan X2 meningkat satu satuan maka kinerja pegawai BPBD Boyolali meningkat sebesar 0,226 satuan.
4. Apabila nilai koefisien regresi X3 0,516, artinya setiap penambahan X3 meningkat satu satuan maka kinerja pegawai BPBD Boyolali meningkat sebesar 0,516 satuan.

Uji t

Tabel Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,132	3,334		,939	,353
1 X1	,185	,140	,125	1,325	,192
X2	,226	,152	,131	1,492	,143
X3	,516	,071	,715	7,308	,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X1) sebesar 0,192 artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,143 artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	724,077	3	241,359	60,202	,000 <sup>b</sup>
Residual	180,412	45	4,009		
Total	904,490	48			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasar hasil uji F diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Dapat disimpulkan variabel disiplin (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 <sup>a</sup>	,801	,787	2,00229

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,787. Pada pengujian ini artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 78,7 %, untuk sisanya sebesar 21,3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. Pembahasan

##### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali**

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,192. Artinya disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nailul Muna (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tanggapan responden, masih ada pegawai yang kurang memperhatikan kedisiplinan kerja di kantor BPBD Kabupaten Boyolali yaitu disiplin waktu misalnya ada beberapa pegawai yang terlambat datang pada jam kerja yang telah ditetapkan dan beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan penurunan kinerja pegawai pada kantor BPBD Kabupaten Boyolali tidak dipengaruhi oleh meningkatnya disiplin kerja pada pegawai.

##### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali**

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,143. Artinya motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mia Sumiati dan RR Niken Purbasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya faktor motivasi kerja bukan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BPBD Kabupaten Boyolali.

##### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali**

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali sebesar 0,000. Artinya pada pengujian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siska Agustina Dewi dan M. Trihudyatmanto (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor BPBD Kabupaten Boyolali.

##### **Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali**

Berdasarkan hasil pengujian 4 hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BPBD Kabupaten Boyolali. Uji F pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05

yaitu sebesar 0,000. Selain itu berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BPBD Kabupaten Boyolali adalah sebesar 78,7 %.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.
3. Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali. Artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Berdasarkan hasil uji F pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.

## Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian antara lain:

1. Jumlah responden hanya 54 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data dengan kuesioner, ada beberapa responden yang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman dan faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.

## Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pegawai BPBD Kabupaten Boyolali perlu meningkatkan kedisiplinan dengan memperbaiki indikator disiplin kerja yang masih rendah pada disiplin waktu sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
2. Perlu meningkatkan motivasi terhadap kinerja agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dalam bekerja. Misalnya dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keahliannya melalui berbagai pelatihan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas indikator supaya dapat merefleksikan hasil yang lebih baik serta dapat memperluas obyek penelitian khususnya di instansi pemerintahan Kabupaten Boyolali supaya data yang didapat lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. 2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indikator)*". Riau: Zanafa Publishing.
- [2] D.Priansa.2018. "Perencanaan dan Pengembangan SDM".Bandung: Alfabeta.
- [3] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [4] Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.Yogyakarta: Laksana.
- [5] Hasibuan. 2018. "*Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Buni Aksara.
- [6] Jayanti, M & Syamsir, S. 2018 "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan di Kabupaten Tanah Datar*". JESS:Journal of Education on Social Science,2(1).
- [7] Nurjaya, Nunu. 2021."*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawn pada PT. Hazara Cipta Pesona*". AKSELERASI:Jurnal Ilmiah Nasional. 3(1). 63-66. Universitas Nasional, Jakarta.
- [8] Pahrizal, & Handayani, Puji.2022."*Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan*". INOVASI:Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen. 18(3). Universitas Negeri Malang.
- [9] Qomariah, Nurul. 2020."*Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi, dan Studi Empiris*". Pustaka Abadi.
- [10] Sinambela,L.P.2017. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan ke. edited by S. (Editor) and R.D (Editor). Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- [11] Sugiyono.2019. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta, Bandung.
- [12] Wibowo,F.P & Widiyanto, G."*Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Knerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusaha Tom.s Silver Yogyakarta*". Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 17(2). 2019.