

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR di Kota Denpasar

Ketut Intan Tirtawati ⁽¹⁾

I Made Astrama ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: intantirtawatiketut@gmail.com

ABSTRACT

The spot of this analyse is to close the impact of work teach, work inspiration and work environment on the execution of PUPR workers in Denpasar City. Everyone in this consider were all ASN and non-ASN workers at the PUPR Division of Denpasar City with a sum to of 124 ASN workers and 132 non-ASN workers with a sum to preliminary of 256 respondents who were picked utilizing the soaked test method. Information arrangement was assisted through understanding, interviews, documentation, making consider, outlines. The information appraisal strategy utilized in this look at is the way assessment framework. Considering the investigate happens, it might be seen that: Work instruct contains a positive and tremendous impact on delegate execution. Work inspiration contains a positive and indispensable impact on delegate execution. The work environment incorporates a positive and essential impact on laborer execution. Work teach, work inspiration, and working environment noteworthy influence worker execution. Looking at the inspect happens as expected, inside the future the Denpasar City PUPR Benefit ought to apply extreme approvals to workers who hurt the guidelines. This is a large part of the time essential to do so designates don't set out to hurt existing norms inside the association.

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

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengajaran kerja, inspirasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja PUPR Kota Denpasar. Yang dalam pertimbangan ini adalah seluruh pekerja ASN dan non-ASN pada Divisi PUPR Kota Denpasar dengan jumlah sebanyak 124 pekerja ASN dan 132 pekerja non-ASN dengan jumlah awal sebanyak 256 responden yang dipilih menggunakan metode tes basah. Penyusunan informasi dibantu melalui pemahaman, wawancara, dokumentasi, pembuatan pertimbangan, garis besar. Strategi penilaian informasi yang digunakan dalam tinjauan ini adalah kerangka penilaian cara. Mengingat penyelidikan tersebut terjadi, maka dapat terlihat bahwa: Instruksi kerja mempunyai dampak yang positif dan luar biasa terhadap pelaksanaan delegasi. Inspirasi kerja mengandung dampak positif dan sangat diperlukan dalam pelaksanaan delegasi. "Lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan penting terhadap kinerja pekerja. Pengajaran kerja, inspirasi kerja, dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja". Melihat pemeriksaan tersebut berjalan sebagaimana mestinya, kedepannya Dinas PUPR Kota Denpasar harus menerapkan persetujuan tegas terhadap pekerja yang melanggar pedoman. Hal ini sering kali penting untuk dilakukan agar para pejabat tidak bermaksud melanggar norma-norma yang ada di dalam organisasi.

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

Pendahuluan

Afiliasi tidak dapat berusaha untuk tidak menjadi afiliasi yang mencari target yang berbeda. Kegiatan bisnis untuk mencapai tujuan ini memerlukan kumpulan utama faktor produksi yang mencakup aset konvensional, SDM, modal, bahan baku, mesin, dan kemajuan. Afiliasi harus terus fokus pada hubungan antara faktor-faktor penciptaan ini dan menangani bagian-bagian ini sebaik yang diharapkan, khususnya di bidang SDM, sehingga mereka dapat bekerja lebih banyak dan menguntungkan. SDM adalah bagian penting dalam sebuah aliansi atau hubungan karena mereka memiliki keterbatasan, otak imajinatif, dan energi yang dibutuhkan sebuah afiliasi untuk mencapai tujuannya. Dengan berkembangnya dorongan dan data, serta meningkatnya penerimaan terhadap modal dan komponen mentah, afiliasi sebenarnya memiliki impian, misi dan tujuan, namun jika masyarakat tidak diperhatikan maka afiliasi tidak dapat mencapai tujuan tersebut dan akan terjadi. berisiko.

Penilaian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Kota Denpasar. Diselenggarakan di Jl. Gatot Subroto VI No.J 22, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80233, Asosiasi PUPR Kota Denpasar menghadapi permasalahan eksekusi yang sangat menguji. Kinerja pegawai PUPR Kota Denpasar dapat dilihat dari nilai prestasi kerja yang dilaporkan setiap pegawai setiap tahunnya. Nilai prestasi kerja yang ditampilkan berbeda-beda tergantung kinerja tujuan yang Anda tetapkan sebelumnya. Dari data yang ada, terlihat beberapa tujuan belum tercapai sesuai harapan. Oleh karena itu, kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok jabatannya masih kurang optimal sehingga mempengaruhi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan Badan pada tahun tersebut. Jika diukur dari ketidakhadiran pegawai, ketidakhadiran pegawai mencapai 11% pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Denpasar Tahun 2022

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI
1	Januari	256	25	30	11%
2	Februari	256	24	23	8%
3	Maret	256	24	33	12%
4	April	256	25	42	15%
5	Mei	256	24	20	7%
6	Juni	256	26	20	7%
7	Juli	256	26	35	12%
8	Agustus	256	25	63	22%

9	September	256	24	34	12%
10	Oktober	256	27	22	8%
11	November	256	24	21	8%
12	Desember	256	24	34	12%
	Jumlah		298	377	134%
			24.83333333	31.41666667	11%

Sumber : Dinas PUPR Kota Denpasar, 2022

Dari Tabel 1.2 Tingkat ketidakhadiran pegawai di Dinas PUPR Kota Denpasar mencapai 11 persen, dengan tingkat ketidakhadiran tertinggi yaitu 22 persen pada bulan Agustus. Ketidakhadiran pada pelayanan PUPR Kota Denpasar tergolong tinggi karena tingkat ketidakhadiran normal kurang dari 3% dan di atas 3-10% dianggap tinggi (Utama dkk, 2011: 93). Mengingat hal tersebut, Dinas PUPR Kota Denpasar hendaknya memperhatikan tingkat ketidakhadiran pegawai. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi menjadi salah satu indikator adanya permasalahan pada kinerja pegawai. Berkontribusi kepada masyarakat memerlukan kedisiplinan pegawai yang tercermin dari kehadiran pegawai yang mencerminkan kinerja pegawai. Selain tingkat ketidakhadiran yang tinggi, permasalahan kinerja juga tercermin dari motivasi kerja pegawai yang masih sangat rendah, hal ini terlihat dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti seperti:

Tabel 2 Hasil Prasurvey Motivasi Kerja Pegawai

No	Motivasi Kerja	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati	18	2	20
2	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja	17	3	20
3	Saya sangat antusias untuk memiliki prestasi tinggi	9	11	20
4	Saya terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang Lain	19	1	20
5	Saya memiliki hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja	17	3	20

Sumber: Hasil Prasurvey, 2023

Beberapa karyawan kurang memiliki insentif untuk bekerja pada tingkat tinggi, menurut data survei awal yang ditampilkan dalam bagan motivasi di atas. Di sini, sejumlah besar pekerja terus datang terlambat ke tempat kerja, mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang

direncanakan, dan umumnya tidak tiba di tempat kerja tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja tidak memiliki dorongan untuk melakukan upaya ekstra untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

Permasalahan terkait kondisi kerja juga terpantau di sektor PUPR Kota Denpasar. Ada beberapa aspek lingkungan kerja Anda yang perlu dipertimbangkan, seperti terbatasnya ruang kerja. Ruang untuk karyawan terbatas dan jumlah karyawan tidak mencukupi yaitu sekitar 30 orang, tidak ada sekat antar setiap karyawan. Hal ini berdampak negatif terhadap kinerja Anda karena Anda kehilangan konsentrasi saat bekerja dan merasa tidak nyaman di tempat kerja yang sibuk. Hasil survei pendahuluan mengenai lingkungan kerja karyawan pada penelitian ini dapat diungkapkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Ruangan kerja yang tidak bising membuat saya tenang dalam bekerja	15	5	20
2	Suhu udara yang segar membuat saya nyaman dalam bekerja	17	3	20
3	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang ada	8	12	20
4	Lingkungan kerja yang nyaman membantu proses kerja yang efektif dan efisien	12	8	20
5	Hubungan kerja antara atasan dan karyawan yang baik meningkatkan semangat dalam bekerja	18	2	20

Sumber: Hasil Prasurvey, 2023

Memperhatikan tabel 1.4 di atas mengenai ruang kerja, terlihat bahwa salah satu elemen yang menyebabkan tidak idealnya hasil pelaksanaan delegasi adalah terkait dengan lingkungan kerja. Ruang kerja merupakan tempat berbagai acara sosial yang didalamnya terdapat lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai target afiliasi. Hal ini membatasi kemampuan spesialis dalam memanfaatkan media untuk melaksanakan kemampuannya secara baik dan ideal. Memperhatikan kekhasan dan keterpisahan hasil penelitian yang terjadi, maka produser pun semangat mendorong evaluasi dengan judul “Dampak Disiplin Kerja, Inspirasi Kerja, dan Ruang Kerja Terhadap Presentasi Tenaga Ahli PUPR Kota Denpasar”

Disiplin merupakan suatu kekhususan pertimbangan dan aksesibilitas untuk tunduk pada semua prinsip dan standar sosial yang relevan. Disiplin adalah kepemimpinan, mentalitas, rasa hormat dan penghargaan bagi individu yang setuju dengan standar yang tersebar. Untuk membuat kemajuan afiliasi, disiplin delegasi sangat penting untuk afiliasi. Disiplin yang luar biasa mencerminkan pertaruhan seseorang sehubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan sudut pandang dasar bagi delegasi karena disiplin mencerminkan tanggung jawab individu mengenai pekerjaan. Konsistensi adalah petunjuk yang jelas dapat mempengaruhi pelaksanaan profesional dan tidak merugikan lingkungan kerja melalui cara berlebihan dalam bertindak. Hal ini sesuai dengan pengungkapan (Wahyuni dan Budiono, 2022) dan (Nailul, Muna dan Sri, 2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja pada tingkat yang sangat mendasar berdampak pada eksekusi. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, dugaan penilaian ini adalah sebagaimana ditunjukkan pada bagian berikut:

H1: "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai".

Motivasi merupakan unsur utama yang memaksimalkan kontribusi seseorang terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi merupakan prasyarat untuk produktivitas yang tinggi. Penelitian Jadi, Nurta, S., Zulpedri, Nasfita, Kilvin & Siagian, 2020, serta Nailul, Muna, dan Sri, 2022 antara lain menunjukkan adanya hubungan positif dan patut diperhatikan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja. Mengingat hal ini, hipotesis berikut diajukan:

H2: "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai".

Maksud "lingkungan kerja" menyiratkan segala sesuatu yang hadir dengan tulus dan hati-hati di sekitar delegasi dan dapat meyakinkan mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab. Dengan menjaga lingkungan kerja yang positif, sebuah asosiasi memahami delegasinya dan menangani pemenuhan mereka sendiri. Kurniawan (2019). Penelitian Dewi (2019), Kilvin dan Siagian (2020), dan Nasfita, Jadi, Nurta, S., Zulpedri (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang megah mempengaruhi motivasi delegasi. Mengingat hal ini, spekulasi yang terjadi dapat dikembangkan:

H3: "Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai".

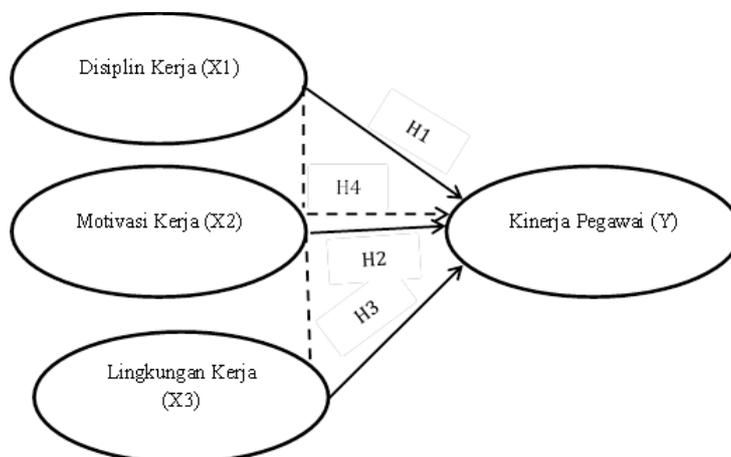
Baik lingkungan kerja maupun etos kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Disiplin staf yang tidak memadai dan keadaan kerja yang tidak menyenangkan merupakan dua faktor yang menyebabkan buruknya kinerja lembaga. Motivasi merupakan unsur utama yang memaksimalkan kontribusi seseorang terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai

tujuan organisasi merupakan prasyarat untuk produktivitas yang tinggi. Suasana kerja yang positif memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan. Oleh karena itu, kinerja yang lebih tinggi dapat dilakukan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Warongan et al., 2022; Muna & Isnowati, 2022) menunjukkan suasana kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengarah pada usulan teori berikut:

H4: "Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai".

Metode Penelitian

Salah satu tahapan penting dalam ujian mengemudi adalah terlebih dahulu mensurvei atau merencanakan evaluasi sehingga penilaian yang dilakukan harus memberikan hasil penelitian yang sesuai dengan hasil terbaik. Strategi penelitian adalah metode yang baik (standar, observasional, efisien) yang dilibatkan oleh para ahli di bidangnya untuk memimpin penelitian. "Peninjauan dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Ketersediaan Tata Ruang (PUPR) Kota Denpasar. Diselenggarakan di Jl. Gatot Subroto VI No. J 22, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80233. Sasaran individu dalam evaluasi kali ini adalah seluruh ASN dan non-ASN spesialis Asosiasi PUPR Kota Denpasar, sehingga berjumlah 124 pekerja ASN dan 132 pekerja non-ASN". Ukuran model untuk pemeriksaan ini adalah 256 responden yang diperoleh dengan menggunakan prosedur pengujian mendalam. Dalam metodologi pengujian yang tersebar, informasi kemudian dikumpulkan melalui penelitian yang menyebar dan diisolasi menggunakan kerangka penilaian murtad yang berbeda. Tujuan penilaian ini sesuai dengan yang terjadi selanjutnya:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hasil Penelitian dan Pembahasan

"Data dalam penelitian ini lolos uji validitas dan reliabilitas, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi yang diperoleh dalam penelitian lebih besar dari 0,30 dan nilai alpha lebih dari 0,60. Temuan uji asumsi klasik mendukung normalitas data pada tingkat signifikansi 0,200. Data penelitian ini tidak menunjukkan gejala-gejala yang dapat membahayakan keabsahan temuan penelitian, sesuai dengan hasil uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, sehingga perlu melihat data yang lain".

Tabel 4. "Hasil Uji Regresi Linear Berganda"

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.852	.661		1.289	.199
	Disiplin Kerja	.330	.070	.421	4.710	.000
	Motivasi Kerja	.252	.055	.164	3.957	.040
	Lingkungan Kerja	.456	.082	.444	5.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2024

"Persamaan regresi dalam penelitian ini":

$$Y = "0,852 + 0,330X_1 + 0,252X_2 + 0,456X_3 + e"$$

"Dari hasil evaluasi terlihat adanya dampak konstruktif dari disiplin kerja terhadap pelaksanaan delegasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung = 4,710 lebih terbantahkan dari nilai ttabel = 1,652 dan nilai sig sebesar 0,000 semakin kentara jika dipisahkan dan alpha bernilai $\alpha = 0,05$ sehingga berada pada daerah pemberhentian H0. Benar H0 diampuni dan H1 dirasakan. Hal ini menyimpulkan bahwa sebenarnya untuk ujian yang tidak proporsional pada tingkat kepastian (α) = 5%, sampai taraf tertentu disiplin kerja (X1) sangat berdampak pada pelaksanaan delegasi (Y). Hal ini diharapkan dengan adanya peningkatan pada variabel disiplin kerja (X1) maka akan memperluas pelaksanaan spesialis (Y)".

Disiplin merupakan pertimbangan dan status tertentu untuk tunduk pada semua pedoman dan standar sosial yang material. Disiplin adalah kepemimpinan, mentalitas, rasa hormat dan penghargaan bagi individu yang setuju dengan standar yang tersebar. Untuk membuat kemajuan afiliasi, disiplin delegasi sangat penting untuk afiliasi. Disiplin yang baik mencerminkan pertaruhan seorang individu mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan sudut pandang dasar bagi delegasi karena disiplin mencerminkan tanggung jawab individu mengenai pekerjaan. Konsistensi bersifat langsung yang dapat berdampak kuat pada kinerja

profesional dan tidak merusak hubungan melalui cara bertindak yang terputus-putus.

Hasil pemeriksaan ini juga mendukung penilaian masa lalu yang difasilitasi oleh (Wahyuni dan Budiono, 2022) dan (Muna dan Isnowati, 2022) yang menyampaikan bahwa disiplin kerja pada dasarnya berdampak pada pelaksanaan.

"Dari hasil pemeriksaan dirasakan terdapat hasil inspirasi kerja yang konstruktif terhadap pelaksanaan delegasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung = 3,957 yang menyimpang dari nilai ttabel = 1,652 dan nilai sig sebesar 0,040 bila dipisahkan dan alpha bernilai $\alpha = 0,05$, sehingga jelas nilai thitung lebih diprioritaskan dibandingkan dengan nilai ttabel, dan nilai signya lebih tidak mencolok daripada penghormatan α , sehingga berada di wilayah pemecatan H_0 . Oleh karena itu H_0 diampuni dan H_2 dirasakan. Hal ini menyimpulkan bahwa sebenarnya untuk ujian yang tidak seimbang pada tingkat keyakinan (\square) = 5%, pada tingkat tertentu inspirasi kerja (X2) jelas berdampak pada pelaksanaan delegasi (Y) ".

Rencana ini diharapkan adanya perbaikan pada variabel inspirasi kerja (X 2) maka akan memperluas pelaksanaan delegasi (Y). Inspirasi adalah peran dasar di balik pengembangan tingkat signifikan untuk mencapai tujuan nyata. Untuk mencapai kemampuan tinggi memerlukan upaya untuk mencoba memahami tujuan-tujuan yang berbeda.

Hasil pemeriksaan ini juga mendukung penilaian masa lalu yang disusun oleh (Muna dan Isnowati, 2022), (Kilvin dan Siagian, 2020), dan (Nasfita, Jadi, Nurta, S., Zulpedri, 2019) menunjukkan bahwa inspirasi kerja berdampak pada pelaksanaan delegasi.

"Dari hasil evaluasi, terlihat adanya hasil konstruktif di tempat kerja terhadap pelaksanaan delegasi. Hal ini ditunjukkan dengan thitung = 5,534 dipisahkan dari ttabel bernilai = 1,652 dan nilai sig sebesar 0,000 bila dipisahkan dan alpha bernilai $\alpha = 0,05$, sehingga ternyata thitung lebih jelas dibandingkan dengan ttabel, dan signya adalah lebih sederhana dari pada α , sehingga berada pada H_0 daerah pemberhentian. Dengan demikian H_0 diampuni dan H_3 dirasakan. Artinya sebenarnya untuk tes tidak seimbang pada tingkat kepastian (a) = 5%, sebenarnya tempat kerja (X3) sangat mempengaruhi pelaksanaan delegasi (Y). Hal ini diharapkan dengan adanya peningkatan toleransi pada variabel tempat kerja (X 3) maka akan meningkatkan pelaksanaan delegasi (Y) ".

Tempat kerja menggabungkan semua itu, pada kenyataannya dan tidak benar-benar melibatkan spesialis dan dapat mendorong mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab secara total. Mempertahankan ruang kerja yang positif menunjukkan bahwa afiliasi Anda secara teratur mempertimbangkan perwakilannya dan membuat aktivitas mereka benar-benar membebani. Pengungkapan penelitian ini juga mendukung evaluasi masa lalu yang dikemukakan oleh (Dewi,

2019), (Kilvin dan Siagian, 2020), (Nasfita, Jadi, Nurta, S., Zulpedri, 2019) yang menemukan bahwa tempat kerja berdampak pada inspirasi kerja..

Tabel 5. "Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²) "

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.911 ^a	.831	.829	1.83562	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2024

"Nilai R Square pada tabel sebelumnya menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,829. Hal ini menunjukkan bahwa variasi ketiga variabel lingkungan kerja motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat menyumbang 82,9% variasi karakteristik kinerja karyawan. 99,2% = 0,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model penelitian"..

Tabel 6. " Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test) "

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4167.743	3	1389.248	412.300	.000 ^b
	Residual	849.116	252	3.370		
	Total	5016.859	255			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah 2024

Dari hasil evaluasi terlihat adanya pengaruh secara bersamaan antara Disiplin Kerja, Inspirasi Kerja, dan Tempat Kerja terhadap Eksekusi Representatif. Hal ini ditunjukkan dengan Ftabel bernilai 2,64 dan Fhitung bernilai 412.300 sehingga menoleransi "Fhitung lebih menonjol dibandingkan Ftabel dan Fhitung berada pada lokal pemberhentian H₀ maka H₄ dipersepsikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, inspirasi kerja, dan tempat kerja pada saat yang sama berdampak pada pelaksanaan delegasi. Oleh karena itu, spekulasi yang menyatakan bahwa disiplin kerja, inspirasi kerja, dan tempat kerja pada saat yang sama berdampak pada pelaksanaan delegasi telah didukung".

Disiplin kerja dan ruang kerja berdampak pada pelaksanaan delegasi. Tidak mengherankan jika kinerja afiliasi dicapai melalui disiplin pekerja yang buruk dan kondisi kerja yang buruk. Inspirasi adalah peran dasar di balik pengembangan tingkat signifikan untuk mencapai tujuan

nyata. Untuk mencapai kemampuan tinggi memerlukan upaya untuk mencoba memahami tujuan-tujuan yang berbeda. Ruang kerja yang kuat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para delegasi. Dengan demikian, eksekusi yang tidak dapat dihindari dapat dilakukan. Konsekuensi dari penilaian ini selain mendukung ujian masa lalu yang disusun oleh (Warongan et al., 2022), (Muna dan Isnowati, 2022), memberikan dampak disiplin kerja, inspirasi kerja, dan pelaksanaan di tempat kerja.

Simpulan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, kedepannya Dinas PUPR Kota Denpasar harus menerapkan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar aturan. Hal ini penting dilakukan untuk membuat karyawan tidak berani melanggar aturan yang ada di dalam perusahaan. Melihat hasil penelitian, kedepannya pimpinan pada Dinas PUPR Kota Denpasar harus rutin mengadakan evaluasi kinerja kepada pegawainya agar nantinya pegawainya bisa berbenah dan bekerja lebih baik serta bertanggung jawab atas semua pekerjaan mereka. Melihat hasil penelitian, kedepannya Dinas PUPR Kota Denpasar disarankan untuk bisa melakukan renovasi terhadap ruangan kerja pegawai. Usahakan ruangan yang ada dalam kondisi layak pakai seperti tidak bocor serta tersedia jendela untuk pergantian udara. Hal ini penting dilakukan agar para pegawai nyaman saat bekerja.

Daftar Pustaka

- Anawati, N. K. L., & Mahayasa, I. G. A. (2023). How to Improve Teacher Organizational Commitment? The Impact of Transformational Leadership, Achievement Motivation, and Organizational Culture. *Management and Applied Social Studies Review*, 1(2), 71-78.
- Anggariyani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Apriani, Wulan Retno. 2012. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang". *Jurnal Universitas Dipenogoro Semarang*. Vol. 1 Nomor 1 Tahun 2012. Hal 252-260
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278.
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 206-219. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646>
- Kurniawan, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88-101.

-
- <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/6639>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Nailul, Muna And Sri, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Nasfita, Jadi, Nurta, S., Zulpedri, & E. (2019). The Influence of Leadership Style and Organizational Structure on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(11).
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*. Yogyakarta:CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. ISSN. 1411-0393. Vol. 14 No. 4.
- Suwatno, Priansa D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husain. 2008. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>