

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ridwan Basirun<sup>1\*</sup>, Amir Mahmud<sup>2</sup>, Muh. Haerdiansyah Syahnur<sup>3</sup>,  
Etik Prihatin<sup>4</sup>

[ridwanbasirunrais@gmail.com](mailto:ridwanbasirunrais@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [amir.mahmud@umi.ac.id](mailto:amir.mahmud@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [haerdiansyah@umi.ac.id](mailto:haerdiansyah@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[etik.prihatin@umi.ac.id](mailto:etik.prihatin@umi.ac.id)<sup>4</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, yang berjumlah 133 orang. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan relatif besar, dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel sebanyak 57 pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner, dan analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linear berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, Lingkungan Kerja dan Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dan saling berhubungan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Secara spesifik, Lingkungan Kerja dan Disiplin secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa 61,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin yang diteliti, sementara 38,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Disiplin kerja; Kinerja pegawai; Lingkungan kerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pegawai merupakan aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai

tujuan instansi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, maka Pengertian dari kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Proses pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari bagaimana tempat lingkungan kerjanya (Rivai, 2005). Adapun teori dari (Nitiseminoto, 2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

(Sudaryo & Sofiati, 2018) lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan dan memungkinkan rasa pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Selain itu, salah satu faktor penunjang kinerja pegawai adalah disiplin kerja dimana menurut (Kasmir, 2016) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2017) yang menemukan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Afandi & Mardjuni, 2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapedda Kabupaten Polewali mandar serta lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapedda Kabupaten Polewali mandar.

Objek penelitian ini adalah Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai tugas menyelenggarakan dan menyusun kebijakan daerah

dibidang Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Fenomena Lingkungan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dinilai dari lingkungan kerja internal yang ada diruang lingkup pekerjaan dikarenakan masih kurangnya fasilitas komputer di beberapa ruangan dan kurangnya pencahayaan, maka hal tersebut berdampak pada pegawai yang bisa menurunkan kinerja pegawai tersebut. Fenomena Disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, masih rendah yang berhubungan dengan ketentuan jam kerja yang berlaku yaitu disiplin kerja, dari segi sikap beberapa pegawai dalam menerapkan kedisiplinan dinilai masih kurang baik Sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja pegawai yaitu pada awal jam masuk kerja 07:30 dan jam pulang kerja 17:30, masih banyak pegawai yang melewati prosedur jam kerja misalnya datang tidak tepat waktu sehingga pada awal jam kerja 07:30 masih ditemukan beberapa ruangan masih dalam kondisi sepi serta beberapa pegawai jarang mengikuti apel pagi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh instansi.

Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan terwujudnya sosok pemimpin sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi dan pegawai. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai, karena tanpa adanya lingkungan kerja yang baik serta disiplin kerja yang bagus dari pegawai akan sulit dicapai kinerja pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi. Dalam objek penelitian yang bertempat pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dan sesuai dengan permasalahan serta fenomena yang ada dalam lingkup instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan bisa dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sangatlah mempengaruhi kinerja seseorang.

### **Metode Analisis**

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu dengan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan klasual antara variabel-variabel yang akan melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yang datanya berwujud pada bilangan (angka-angka) dan pembuktian hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2013)

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan atau Kampus II yang terletak di Jalan Cendrawasih No. 233 Kota Makassar. Waktu yang diperlukan Penelitian ini selama dua bulan dilaksanakan dari bulan Agustus sampai bulan September 2022. Variabel dalam penelitian ini ada 3 variabel, yaitu Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai

variabel terikat. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 133 pegawai. Sampel yang diambil dari Populasi harus representatif sehingga Rumus yang digunakan untuk menetapkan jumlah sampel adalah rumus slovin penggunaan rumus ini apabila jumlah populasi sudah diketahui terlebih dahulu.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 pegawai. dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 57 orang. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner (angket). Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013) Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan Skala Likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## Hasil

### Uji Kelayakan Data

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana  $r$  tabel = 0,2609. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	(r hitung)	(r tabel) (n=57;α 0,05)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,805	0,2609	Valid
	Y1.2	0,862		
	Y1.3	0,865		
	Y1.4	0,798		
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,688	0,2609	Valid
	X1.2	0,696		
	X1.3	0,793		
	X1.4	0,847		
	X1.5	0,816		
Disiplin Kerja	X2.1	0,796	0,2609	Valid

(X2)	X2.2	0,826
	X2.3	0,751
	X2.4	0,781
	X2.5	0,728
	X2.6	0,763

Sumber : Hasil Analisis Data, 2022

Tabel menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diperoleh nilai Corrected item total correlation ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel 0,2609, artinya setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq$  0,60. Adapun hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

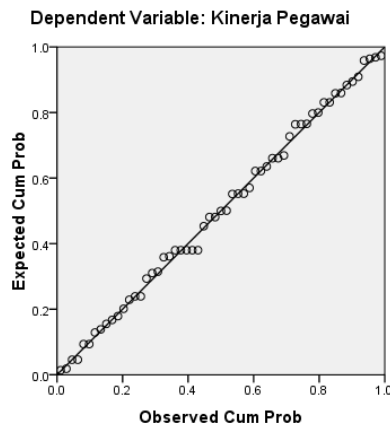
No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	Ket
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,852	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X1)	0,828	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,861	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diperoleh nilai Cronbach Alpha  $\geq$  0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Grafik normal probability plot

Berdasarkan gambar 1. di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikoleritas**

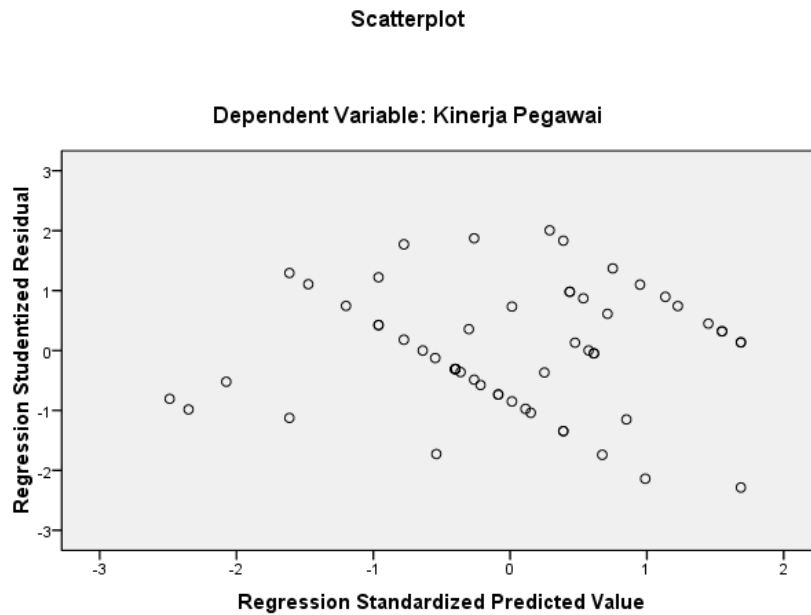
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.609	1.641	Non Multikol
Disiplin Kerja (X2)	0.609	1.641	Non Multikol

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 3. Diatas dapat diketahui bahwa angka tolerance dari variabel independen mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, maka digunakan model analisis statistik yaitu regresi linear berganda. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Olah Data Dengan Model Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	.659	.394		1.673	.100
Lingkungan Kerja	.284	.109	.276	2.605	.012
Disiplin Kerja	.575	.103	.592	5.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Analisi Data 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat ditentukan bahwa model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,659 + 0,284X_1 + 0,575X_2$$

Persamaan model regresi berganda linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa, jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai nol (0), maka variabel kinerja pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,659; Nilai Koefisien Regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ )  $\beta_1 = 0,284$  dan bernilai positif hal ini berarti, nilai variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,284 jika nilai variabel  $X_1$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja pegawai  $Y$ . Semakin tinggi lingkungan kerja BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, maka kinerja pegawai semakin meningkat; Nilai Koefisien Regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ )  $\beta_2 = 0,575$  dan bertanda positif hal ini berarti, nilai variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,575 jika nilai variabel  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai  $Y$ . Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial atau uji t terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,605 > t-tabel 2,004; dan tingkat signifikan sebesar 0,012. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil uji parsial atau uji t terhadap variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 5,590 > t-tabel 2,004; dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

#### Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.495	2	4.748	46.133	.000a
	Residual	5.557	54	.103		
	Total	15.053	56			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Analisis Data 2022



Tabel 5. Menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 46,133 > F tabel 3,17 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha$  0,05 atau ( $0,000 < \alpha 0,05$ ). Keputusannya, karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794a	.631	.617	.32080

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data 2022

Tabel 6. Menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,617. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan adalah 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan angka R (korelasi) sebesar 0,794 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 79,4%.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai 2.605 dan tingkat signifikan sebesar 0,012. Hasil dari signifikansi lebih kecil dari 0.05 Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujian penelitian ini memberikan arti bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini searah dengan pendapat (Sudaryo & Sofiaty, 2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan rasa pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Sinta

Herlini Putri, Onsardi (2019) variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Madeline Hotel Bengkulu, baik secara bersama-sama ataupun secara parsial.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai 5.590 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil dari signifikansi lebih kecil dari 0.05 Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Tingkat kedisiplinan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi, menurunnya kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2017) yang menemukan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Afandi & Mardjuni, 2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapedda Kabupaten Polewali mandar serta lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapedda Kabupaten Polewali mandar.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa temuan sebagai berikut terkait dengan pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kota Makassar. Pertama, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap PAD. Kedua, jumlah wisatawan juga memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan, terhadap PAD. Ketiga, jumlah penduduk juga memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan, terhadap PAD. Terakhir, pengeluaran pemerintah juga berpengaruh positif, namun tidak signifikan, terhadap PAD di Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), jumlah wisatawan, jumlah penduduk, dan pengeluaran pemerintah terhadap Pendapatan Asli di Kota Makassar, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan. Pertama, pemerintah daerah Kota Makassar perlu meningkatkan pendapatan asli daerah melalui intensifikasi dan ekstensifikasi pajak daerah atau retribusi daerah. Selain itu, eksplorasi sumber daya alam juga dapat dilakukan untuk menghasilkan lebih banyak

pendapatan. Pemerintah Kota Makassar juga disarankan untuk memberikan bantuan sarana prasarana kepada sektor-sektor yang termasuk dalam cakupan PDRB, dengan harapan dapat menarik investor untuk membuka lapangan usaha baru di kota tersebut dan menciptakan objek pajak yang baru.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan penelitian dengan pendekatan serupa namun menggunakan variabel yang berbeda atau tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini akan memberikan pemahaman lebih lanjut bahwa selain PDRB, jumlah wisatawan, jumlah penduduk, dan pengeluaran pemerintah, terdapat juga faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Pendapatan Asli Daerah.

### Daftar Pustaka

- Abisali Yasir Fatih Juman Riady.2022.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Asli Daerah Di Kota Makassar Tahun 2006-2020.
- Aisah Binti Usman.2015.Pengaruh Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap pertumbuhan Ekonomi Di Kota Makassar.
- Andi Afiq Fauzan.2022.Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pendapatan Perkapita Terhadap Pendapatan Asli daerah Kota Makassar melalui Jumlah Penduduk.
- Badan Pusat Statistik Kota Makassar.Kota Makassar Dalam Angka 2013-2021
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan.Statistik Keuangan Daerah Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Sulawesi Selatan 2011-2021.
- Cherrya Dhia Wenny.2012.Analisis Pengaruh Pendapatan Asli Daerah (PAD) Terhadap Kinerja Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten Dan Kota Di Propinsi Sumatera Selatan, **Vol.2**,No.1:2012/42-43.
- Dian Tiara Fitri.2021.Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pengeluaran Pemerintah, Investasi, Dan Jumlah Kunjungan Wisatawan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Di Daerah Istimewa Yogyakarta Periode 2008-2019.
- Dwi Saraswati, S.Pd,M.si, Yunita Sari Rioni,SE,M.si,Ak,CA.2019.Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Ukuran Pemerintah Daerah, Leverage, Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah,**Vol.9**,No.2:2019/115.
- Fanrianzah.2022.Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Dan Jumlah Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Makassar.
- Fitri.S.2020.Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Terhadap Belanja Modal Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.



Hernawati.2019.Pengaruh Domestik Regional Bruto, Pengeluaran Pemerintah Dan Jumlah Penduduk Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

Miptahul Jannah Tambak.Pengaruh, Investasi, Pengeluaran Pemerintah Dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Sumatera Utara.

Muhammad Naiful Wijdan.2021.Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Jumlah Penduduk, Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Provinsi Di Indonesia Tahun 2014-2019.

Muh Taufiqul Hidayat.2020.Pengaruh Pendapatan Sektor Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Makassar.

Nisya Permata Putri.2021.Pengaruh Jumlah Penduduk Pengeluaran pemerintah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Provinsi Jambi Tahun 2010-2019.

Nova Sri Wahyuni.2021.Pengaruh PDRB Dan Peneluaran Pemerintah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Tanah Datar Dalam Prespektif Ekonomi Islam.

Nur Fadilah Arsyad.2021.Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Terhadap Pengeluaran Pemerintah Di Kota Makassar.

Syamsul.2019.Pengaruh Jumlah Wisatawan Dan Pendapatan Per Kapita Terhadap Penerimaan Sektor Pariwisata Kabupaten Sinjai Tahun 2014-2018.

Syarifah Nurul Huda.2016.Pengaruh Utang Luar Negeri Dan Penanaman Modal Asing Terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Makassar Tahun 2009-2013.

Website Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Produk Domestik Bruto Menurut Lapangan Usaha atas Dasar Harga Konstan 2012-2021.

Website Resmi Pemerintah Kota Makassar.MakassarKota.go.id