

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
(Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima)**

Oleh :

Yosep Darson*)

Abd.Kodir Djaelani**)

M. Khoirul ABS***)

Email : Darsonshony27@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS yang terdiri dari beberapa uji asumsi klasik , normalitas, analisis linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima .

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap organisasi (instansi) pemerintahan diharapkan untuk mengoptimalkan SDM dan bagaimana SDM dilakukan, pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan, didalam organisasi sendiri sumber daya manusia memegang peranan sangat penting disamping sumber daya manusia pada organisasi mengakibatkan sebuah organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut dalam berbagai macam cara. Beberapa cara yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima?
4. Bagaimana pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima?

TINJAUAN TEORI

MOTIVASI

Hasibuan (2010:95) “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

DISIPLIN KERJA

Sinungan (2008:135) “mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan”.

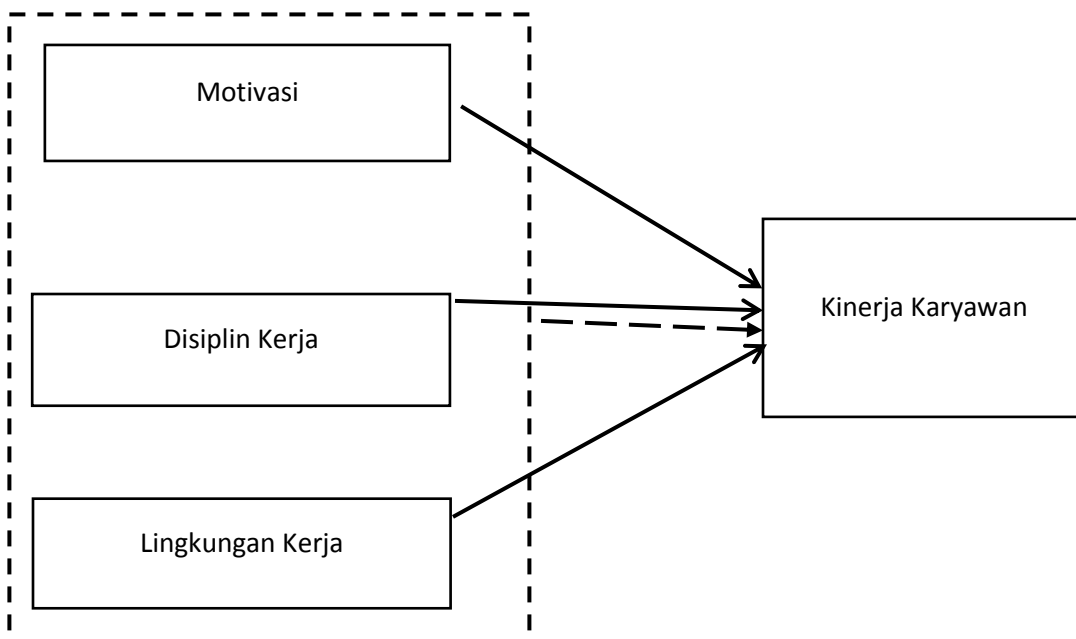
LINGKUNGAN KERJA

Menurut Sedarmayanti (2009:121) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorang maupun sebagai kelompok”.

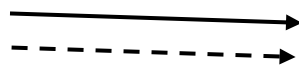
KINERJA

Menurut Prawirosentono (2008:216) “penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu dan hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan”.

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan :



: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
H2 : Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
H3 : Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
H4 : Variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Menurut Singarimbun (2006) “bahwa penelitian pengujian hipotesis atau *explanatory research* (penelitian penjelasan) adalah suatu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis”. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan).

LOKASI PENELITIAN

Lokasi dari penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima

POPULASI PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima, yaitu sebanyak 82 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam metode pengambilan sensus, yaitu keseluruhan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima yang berjumlah 82 orang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Motivasi kerja (X1)

Dengan indikator diantaranya:

- Aktualisasi diri
- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan rasa aman
- Kebutuhan sosial.

Disiplin kerja (X2)

Indikator disiplin diantaranya:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan organisasi
- c. Taat terhadap perilaku dalam organisasi
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Lingkungan kerja (X3)

Dengan Indikator diantaranya:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja
- d. Penerangan/ cahaya ditempat kerja
- e. Sirkulasi udara ditempat kerja
- f. kenyamanan ditempat kerja
- g. kebisingan

Kinerja (Y)

Indikator penelitian ini adalah :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu

SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA

Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer. Data yang diambil adalah nilai jawaban responden berhubungan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pertanyaan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**a. Uji Validitas**

Ghozali (2007:49) “mengemukakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut”. Penelitian ini dilakukan dengan cara korelasi *bivariate* yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

hasil uji validitas

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai r tabel N=82:a=5%	Hasil Uji
Y1.1	0,687	0,217	Valid
Y1.2	0,679	0,217	Valid
Y1.3	0,745	0,217	Valid
Y1.4	0,475	0,217	Valid
Y1.5	0,754	0,217	Valid
Y1.6	0,650	0,217	Valid
X1.1	0,634	0,217	Valid
X1.2	0,661	0,217	Valid
X1.3	0,711	0,217	Valid
X1.4	0,444	0,217	Valid
X1.5	0,717	0,217	Valid
X1.6	0,633	0,217	Valid
X1.7	0,545	0,217	Valid
X1.8	0,379	0,217	Valid
X2.1	0,709	0,217	Valid
X2.2	0,801	0,217	Valid
X2.3	0,473	0,217	Valid
X2.4	0,761	0,217	Valid
X3.1	0,519	0,217	Valid
X3.2	0,678	0,217	Valid
X3.3	0,687	0,217	Valid
X3.4	0,685	0,217	Valid
X3.5	0,308	0,217	Valid
X3.6	0,671	0,217	Valid
X3.7	0,598	0,217	Valid

Dari tabel diatas bisa dibuktikan bahwa instrumen data variabel-variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kab. bima adalah valid karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari pada nilai kritik pada tingkat signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali :2011:163), “Jika nilai *alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,06$, maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian reliabel, Jika nilai *alpha Cronbach* hasil perhitungan $< 0,06$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel”.

Item	Koefisien	Hasil Uji
Kinerja Pegawai	0,754	Reliabel
Motivasi	0,731	Reliabel
Disiplin kerja	0,644	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,704	Reliabel

Menurut hasil uji reliabilitas dapat dibuktikan jika semua variabel yang dipakai pada penelitian ini yaitu reliabel, dikarenakan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.109	.111		-.980	.330
x1	.414	.066	.371	6.249	.000
x2	.490	.059	.521	8.308	.000
x3	.124	.049	.118	2.509	.014

a. Dependent Variable: y1

d. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10242226
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.749
Asymp. Sig. (2-tailed)		.629

a. Test distribution is Normal.

nilai uji *Kolmogorow Smirnow Z* menunjukkan hasil yang signifikan sebesar $0,629 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa model tersebut distribusi normal.

e. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2007 :91) mengemukakan bahwa “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen”.

1. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dibawah 5.
2. Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.625	7.234
x2	.550	8.068
x3	.222	4.503

a. Dependent Variable: y1

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas.

f. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.266	.065		4.097	.000
x1	.000	.039	-.001	-.004	.997
x2	-.066	.035	-.554	-1.908	.060
x3	.020	.029	.150	.690	.492

a. Dependent Variable: RES2

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas, karena tingkat signifikan semua variabel independen lebih besar dari 0,05.

g. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.109	.111		-.980	.330
x1	.414	.066	.371	6.249	.000
x2	.490	.059	.521	8.308	.000
x3	.124	.049	.118	2.509	.014

a. Dependent Variable: y1

1. Dari hasil output tersebut diperoleh nilai t-uji variabel motivasi (X1) memiliki signifikan 0,000. Sebab nilai signifikan t lebih besar dari 5 % ($0,000 > 0,05$), jadi dapat disimpulkan variabel motivasi (X1) diterima atau yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kab. bima.
2. Dari hasil output tersebut diperoleh nilai t-uji variabel disiplin kerja (X2) memiliki signifikan sebesar 0,000. Sebab nilai signifikan t lebih kecil dari 5 % ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X2) diterima

atau yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kab. bima.

3. Dari hasil output tersebut diperoleh nilai t-uji variabel lingkungan kerja (X3) memiliki signifikan 0,014. Sebab nilai signifikan t lebih besar dari 5 % (0,014 > 0,005), jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) diterima atau yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kab. bima.

h. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.478	3	7.159	657.200	.000 ^a
	Residual	.850	78	.011		
	Total	22.328	81			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan sebesar 0,000 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dengan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kab. bima.

SIMPULAN

Dalam hal ini menyimpulkan hasil analisis sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kab. bima
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kab.bima.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kab. Bima.
- d. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas sosial pekerjaan umum dan penataan ruang Kab. Bima.

SARAN

a. Penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih dari dua atau lebih banyak variabel independen lainnya. Dan sampel yang digunakan dapat diperluas atau diperbanyak maupun berkarakteristik.

b. Instansi

Untuk kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang agar dapat memberikan motivasi yang lebih tinggi lagi kepada pegawai dan meningkatkan disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik sehingga pada akhirnya kinerja pegawai pun meningkat. Hal ini dapat dilihat dari ketiga variabel ini dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2007). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suryadi, 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Sedarmayanti, (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 2008.
- Sinungan,Muchdarsyah, (2007).Produktivitas A pada Bagaimana,Penerbit Bumi

*) **Yosep Darson** adalah alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

) **Abd.Kodir Djaelani adalah dosen tetap Universitas Islam Malang

***) **M. Khoirul ABS** adalah dosen tetap universitas Islam Malang