



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN TUBAN**

Oleh :

Yeni Mei Putri

Hadi Sunaryo

Afi Rachmat Slamet

Email :

yenimeiputri@gmail.com

hadifeunisma@gmail.com

Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research aims to know the influence of performance area, disciplinary performance, and performance motivation toward the performance of DPRD secretariat official of Tuban Regency.

This research includes of Explanatory Research. The research data of performance area, disciplinary performance, and performance motivation toward the performance of DPRD secretariat official of Tuban Regency acquired form DPRD secretariat of Tuban Regency. The populations of this research are the whole of DPRD secretariat official of Tuban Regency. The data collection used questionnaire and documentation. Then, the data analysis used instrument test, normatitas test, bifilar linear regression, classis assumption, and hypothesis test.

Based on the finding of this research, it can be concluded that the variable of performance areapartially gives significant influence toward official performance, whereas disciplinary performance does not significantly influence official performance, while performance of motivation significantlyinfluene toward official performance.

Keywords: performance area, disciplinary performance, performance motivation

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Organisasi swasta maupun pemerintah diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia dan mengoptimalkan dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia diharapkan dimulai dari awal karena hal ini akan sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi. Lingkungan kerja pegawai juga

tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam Lembaga Pemerintahan. Dalam kehidupan manusia tidak jauh dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, adanya hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan sekitar. Sangatlah penting bagi manusia supaya selalu beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

Suasana lingkungan pekerjaan yang baik mampu mendukung kelancaran dalam berlangsungnya kerja, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dalam suatu lingkungan kerja. menyediakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dapat meningkatkan semangat bekerja dalam suatu lingkungan kerja. Begitupun dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisien waktu kerja. Kondisi lingkungan kerja yang buruk tidak aman dan tidak nyaman akan mengakibatkan ketidak nyamanan kerja yang tinggi, yang akhirnya menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dilingkungan kerja Sekretariat daerah harus dapat meningkatkan kinerja yang positif. Sehingga dalam menunakkan kinerja yang positif harus dilakukan dengan cara memberikan disiplin kerja dalam bekerja, menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong untuk menghadirkan dorongan serta motivasi terhadap pegawai agar pegawai dapat meningkatkan pekerjaan lebih giat lagi dengan baik dan benar

Setiap organisasi, kinerja adalah suatu hal yang sangat penting guna memberikan jawaban dari tercapai tidaknya suatu tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan dalam organisasi. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban diketahui motivasi kerja para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban masih rendah. Berhubungan dengan kinerja pegawai, Motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban harus segera dibenahi agar para pimpinan dan pegawai di Sekretariat DPRD kabupaten Tuban dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.

TINJAUAN TEORI

2.1.1 Kinerja

Gibson (1996:13) menyatakan “kinerja pegawai merupakan sebagai pencapaian tugas, pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan Lembaga Pemerintahan. Mengungkapkan kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku”.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1998:83) “yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai yaitu lingkungan kerja dapat berupa lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal Lembaga Pemerintahan dan lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi. Lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

2.1.3 Disiplin Kerja

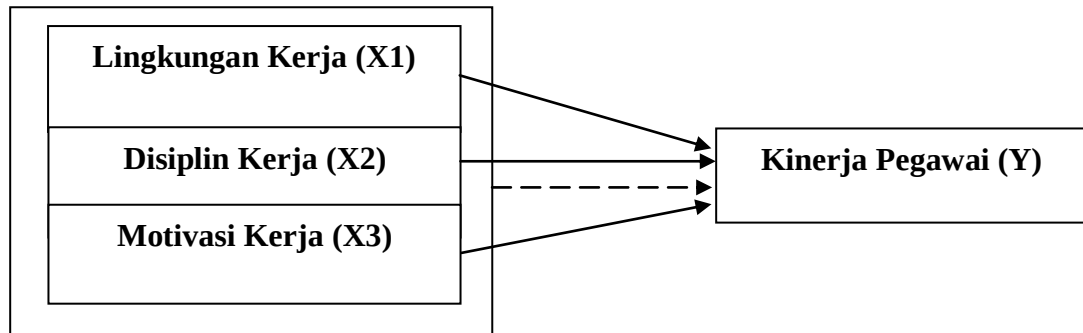
Heidjrachman dan Husnan (2002:15) menyatakan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Berikut indikatornya ialah: penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan datang dan pulang tepat waktu”.

2.1.4 MOTIVASI

Mathis dan Jackson (2006:114) “motivasi merupakan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”.

2.2 KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjabaran di atas, kerangka pikiran dalam penelitian ini variabel bebas lingkungan kerja X1, disiplin kerja X2, motivasi kerja X3. Sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai Y.



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Keterangan:

- : Pengaruh parsial
- - - - -→ : Pengaruh simultan

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research*. Menurut Singarimbun (2006:5) *explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui hubungan variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesa.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban tepatnya di Jl. RA Kartini No. 2 Latsari Kec. Tuban Kab. Tuban.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2017 sampai Januari 2018.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban yang berjumlah 65 pegawai. Penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100-150 lebih baik diambil seluruhnya. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Sampel

Sampel yang diambil adalah seluruh populasi karena populasi pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban yang berjumlah 65 atau kurang dari 100 pegawai.

3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Dalam hal ini menggunakan media yang digunakan yaitu dengan kuesioner (Angket) dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

4.1.1 Gambaran Umum Organisasi

Nama Instansi : Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban

Alamat Instansi : Jalan Teuku Umar 1A Tuban

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah, disamping Pemerintah Daerah. Supaya dapat menjalankan tuntutan diatas Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban juga berusaha memperbaiki kinerja pegawai maupun Anggota Dewan sehingga mampu melakukan perubahan dan penyesuaian dengan arah kebijakan prioritas pembangunan di daerah. Gedung Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban diresmikan pada tanggal 5 Januari 1996 oleh M Basofi Soedirman, Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur.

4.1.2 Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, responden pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban yang berjumlah 65 pegawai. Deskriptif responden dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi responden.

4.2.2 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data ditujukan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel lingkungan kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel motivasi kerja (X3), dan variabel kinerja pegawai (Y) menyebar normal atau tidak, pengujian normalitas data ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4.12

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.24259986
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.763

Sumber: Data Primer diolah 2018

Pedoman dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Apabila nilai probabilitas (asyp.sig) > 0,05 maka distribusi data dikatakan normal dan apabila (asyp.sig) < 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan nilai asyp.sig sebesar 0,670 dimana tersebut lebih besar daripada nilai probabilitas (asyp.sig) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak digunakan.

4.2.3 Hasil Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* Y berdasarkan koefisien regresi.

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.641	2.904		2.287	.026
X1	.215	.100	.249	2.144	.036
X2	-.139	.069	-.252	-2.010	.049
X3	.311	.098	.401	3.194	.002

Sumber: Data Primer diolah 2018

Dari Tabel 4.13 bisa diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 6,641 + 0,215X_1 - 0,139X_2 + 0,311X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja pegawai
a : Konstanta
b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi
X₁ : Variabel lingkungan kerja
X₂ : Variabel disiplin kerja
X₃ : Variabel motivasi
e : Error

Dapat dilihat dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar 6,641 menunjukkan bahwa, jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya 6,641.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,215 menunjukkan bahwa, jika lingkungan kerja cenderung meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (tetap), maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban akan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0,139 menunjukkan bahwa, jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (tetap).
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,311 menunjukkan bahwa, jika motivasi kerja cenderung meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (tetap), maka kinerja pegawai

Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban akan mengalami peningkatan.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.14
Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.641	2.904		2.287	.026		
X1	.215	.100	.249	2.144	.036	.989	1.011
X2	-.139	.069	-.252	-2.010	.049	.846	1.183
X3	.311	.098	.401	3.194	.002	.843	1.187

Sumber: Data Primer diolah 2018

Dapat di lihat dari Tabel 4.14 nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja sebesar (1.011), variabel disiplin kerja sebesar (1.183) dan variabel motivasi kerja sebesar (1.187). Dari ketiga variabel bebas (X1, X2, dan X3) memiliki nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyono (2015:18), “Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual atau pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda maka heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai *Absolute* residual terhadap variabel *independent*”

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.442	1.796		1.360	.179
X1	.026	.062	.052	.412	.682
X2	-.045	.043	-.145	-1.057	.295
X3	-.027	.060	-.062	-.454	.651

Sumber: Data Primer diolah 2018

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena tingkat signifikan masing-masing variabel lingkungan kerja (0,682), disiplin kerja (0,295) dan motivasi kerja (0,651). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.2.5 Uji Hipotesis a. Uji Parsial (t)

Uji t parsial (t) untuk mengetahui apakah dalam model variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji t dalam penelitian ini.

Tabel 4.16
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	6.641	2.904		2.287	.026
X1	.215	.100	.249	2.144	.036
X2	-.139	.069	-.252	-2.010	.049
X3	.311	.098	.401	3.194	.002

Sumber: Data Primer diolah 2018

Hasil dari Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa:

1. Lingkungan kerja (X1)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.

Uji t terhadap variabel X1 diperoleh t hitung sebesar 2.144 dengan nilai signifikan $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa

H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.

2. Disiplin kerja (X2)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar -2.010 dengan nilai signifikan $0,049 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.

3. Motivasi kerja (X3)

Dari hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.

Uji t terhadap variabel X3 diperoleh sebesar 3,194 dengan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.

b. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) menurut Ghazali (2011:98). “Untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* atau terikat”.

Tabel 4.17
Uji Simultan (F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.934	3	7.645	4.719	.005 ^a
Residual	98.819	61	1.620		
Total	121.754	64			

Sumber: Data Primer diolah 2018

Dapat dilihat dari Tabel 4.17 diperoleh nilai F sebesar 4,719 dengan tingkat signifikan sebesar 0.005.

Karena probabilitas signifikan lebih kecil dengan sig. 0,05 maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban, dengan kata lain bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan

motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban. Sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis (H_4) dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.
- b. Terdapat pengaruh signifikan negatif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.
- c. Terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.
- d. Terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban

5.2 KETERBATASAN

- a. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Tuban.
- b. Pada penelitian ini hanya menguji beberapa variabel saja di antaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3 SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya:

1. Berdasarkan deskripsi variabel, menunjukkan perlu adanya perhatian khusus terhadap variabel yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah diantara variabel lainnya.
2. Pihak Sekretariat DPRD Kabupaten harus berupaya memberikan pemahaman kepada pegawai agar melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah diterapkan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai analisis permasalahan.



DAFTAR PUSTAKA

Bibliographys

- Gibson, J. L. (1996). *organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nitisemo, A. s. (1998). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Heidjrahman. 2002. *Manajemen Personalia BPFE*, Yogyakarta.
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. TenthEdition. South Western: By homson Collection. NewYork.
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Salemba Empat. Jakarta.