
**PENGARUH SANKSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI UPT PENGUJIAN
KENDARAAN BERMOTOR KOTA MALANG**

Oleh :

Akhmad Fatoni*)

akh.fatoni208@gmail.com

H. Hadi Sunaryo **)

hadifeunisma@gmail.com

Ach. Agus Priyono ***)

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sanksi, motivasi dan lingkungan terhadap disiplin kerja secara parsial maupun simultan. Variabel ini menggunakan sanksi, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independenn, disiplin kerja pegawai sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah semua pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang sebanyak 37 responden dan disebut dengan penelitian sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesiioner (angket). Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji linier regresi berganda, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows.

Hasil penelitiann menunjukkan bahwa sanksi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja UPT PKB Kota Malang, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja UPT PKB Kota Malang, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja UPT PKB Kota Malang, sanksi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT Pengujian kendaraan bermotor kota malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial hanya sanksi yang tidak berpengaruh sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPT PKB Kota Malang. Namun secara simultan variabel berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT PKB Kota Malang.

Kata Kunci : *sanksi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja pegawai*

THE INFLUENCE OF SANCTION, MOTIVATION, AND WORK
ENVIRONMENT IN WORKING DISCIPLINE
OF UPT PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR KOTA MALANG

by:

Akhmad Fatoni*)

H. Hadi Sunaryo **)

Ach. Agus Priyono *)**

ABSTRACT

The study The research was conducted at UPT of Motor Vehicle Testing of Malang City. This study aims to examine and analyze the effects of sanctions, motivation and environment on the discipline of work partially or simultaneously. This variable uses sanction, motivation and work environment as independent variable, employee work discipline as dependent variable. The sample used is all employees of UPT Testing Motor Vehicles of Malang as much as 37 respondents and called by census research. Data collecting method using questionnaire (questionnaire). Analysts used include instrument test, classical assumption test, normality test, multiple regression linear test, and hypothesis test using multiple linear regression analysis with SPSS 16.0 for windowss software.

The result of the research shows that sanction has no significant effect to work discipline of UPT PKB Malang, Motivation has significant effect to work discipline of UPT PKB Malang, work environment has significant influence to work discipline of UPT PKB Malang, sanction, motivation, and work environment together affect the discipline of employee work UPT Testing motor vehicle malang city. So it can be concluded that partially only sanctions that do not have an effect while the motivation and work environment have a significant effect on work discipline of UPT PKB Malang. But simultaneously the variable effect on job discipline employees UPT PKB Malang.

Keywords: sanction, motivation, work environment, employee discipline

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

UPT Pengujian kendaraan bermotor merupakan suatu sektor pelayanan publik dari pemerintah yang berperan begitu penting dalam menunjang kelancaran mobilitas masyarakat untuk beraktivitas disektor-sektor lainnya. Menyadari hal itu, peningkatan disiplin kerja pegawai merupakan hal yang perlu di perioritaskan guna untuk memperlancar kegiatan-kegiatan yang ada di UPT Pengujian kendaraan bermotor dan guna mencapai target yang diinginkan. UPT Pengujian kendaraan bermotor memiliki standar perilaku yang wajib dilaksanakan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan pegawainya untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas. Tetapi pada kenyataanya, sebagai manusia biasa pegawai mempunyai kelemahan yaitu kedisiplinan.

Wirawan (2009:138) “berpendapat bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Jika pegawai melanggar aturan yang berlaku maka akan dikenakan sanksi atau hukuman.” Pegawai yang memiliki disiplin tinggi berusaha menghindari hukuman atau sanksi yang diberikan dengan menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar sehingga kinerja menjadi baik Handoko, (2003: 211).

Ketrampilan pegawai, merupakan sala satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab pekerja terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal itu mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan instansi, karyawan dan masyarakat.

Dalam mewujudkan pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi, kondisi lingkungan di tempat kerja merupakan aspek yang dirasa sangatlah perlu untuk diperhatikan. Diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik, kesadaran pegawai untuk selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin akan terwujud.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui deskripsi dari sanksi, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. 2) Untuk mengetahui pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. 5) Untuk mengetahui pengaruh sanksi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nashar (2012) menunjukkan bahwa kesejahteraan, sanksi, dan teladan pemimpin secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan Saputra (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas pemuda dan olahraga provinsi Riau. menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Hidasari (2015) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh sanksi, *reward* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat daerah Kabupaten Semarang penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial sanksi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, *reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan secara simultan semua variable berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Miftachul (2015) Pengaruh Lingkungan kerja dan Komitmen terhadap disiplin kerja (studi pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY) Hasil dari penelitiannya ialah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin dan komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin pegawai. Sedangkan secara simultan variable lingkungan dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin.

Nugroho (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Surakarta. Hasil penelitiannya ialah lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Wahono (2016) Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada UD. Sari Bumi di Sragen. Hasil penelitiannya secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan UD. Sari Bumi.

Watimah (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau. Hasil penelitian ini adalah bahwa hanya sanksi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Lain variabel (kepemimpinan dan pengawasan) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Sedangkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

TINJAUAN TEORI

DISIPLIN KERJA

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang tak kalah penting, sebab disiplin yang semakin baik, prestasi kerja yang dicapainya maka akan semakin tinggi pula. Instansi atau perusahaan yang tidak berdisiplin baik akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2016:193). Sedangkan

menurut Nitisemito (2010:199) mengartikan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut (Soejono 2002) Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

SANKSI

Mangkunegara (2006:130) “berpendapat mengenai Sanksi itu suatu ancaman hukuman yang memiliki tujuan agar kinerja pegawai pelanggar lebih baik, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.”

Bentuk-Bentuk Sanksi

Menurut Purwanto (2006:189) Sanksi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1) Sanksi *Preventif*

Sanksi yang dilakukan bertujuan agar jangan atau tidak terjadi kesalahan atau pelanggaran. Sanksi ini bermaksud untuk pencegahan jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum adanya pegawai yang melakukan pelanggaran.

2) Sanksi *Represif*

Sanksi ini diberlakukan ketika pegawai sudah melakukan pelanggaran atau kesalahan, oleh adanya perbuatan yang salah. Jadi, sanksi ini diberlakukan setelah terjadi kesalahan atau pelanggaran.

MOTIVASI

Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan dalam manajemen karena motivasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Disaat disiplin karyawan menurun karena berbagai sebab maka motivasilah yang dapat menjadi salah satu jalan untuk meningkatkan kembali semangat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Ivancevich (2008:148) dalam bukunya menerangkan teori dua faktor Herzberg. Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor yang dikembangkan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Kedua faktor tersebut disebut faktor ekstrinsik dan intrinsik, bergantung pada pembahasan teori. Faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Dalam variabel motivasi pegawai pada penelitian ini menggunakan teori motivasi dua faktor yang diusulkan oleh Herzberg. Didalam bukunya (Siagian,

2015:290) Teori motivasi dua faktor menurut Herzberg yang bisa digunakan sebagai acuan guna untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :1) Faktor *Ekstrinsik* : Kebijakan dan Administrasi, Supervisi, Gaji / Upah, Hubungan antar Pribadi, Kondisi Kerja. 2) Faktor *Intrinsik* : Keberhasilan, Pengakuan / Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Pengembangan.

LINGKUNGAN KERJA

Di instansi atau organisasi, lingkungan kerja sangat perlu untuk diperhatikan oleh kepalanya. Meskipun dalam proses produksi lingkungan kerja sendiri tidak ikut melaksanakan, namun secara langsung lingkungan kerja mampu mempengaruhi para pegawai yang menjalankan proses pekerjaan tersebut. Bagi para pegawai lingkungan kerja yang memadai mampu meningkatkan disiplin. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja itu tidak memadai akan bisa menurunkan kedisiplinan dan nanti dapat menurunkan motivasi para pegawai. Menurut Sutrisno (2010) “lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.”

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26). Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yakni : 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

Dari kedua jenis lingkungan kerja yang sudah dipaparkan itu sangat perlu diperhatikan oleh lembaga pemerintahan. Karena keduanya tidak boleh dipisah begitu saja, terkadang instansi atau organisasinya lebih memperhatikan salah satu jenis lingkungan kerja saja, namun jauh lebih baik lagi ketika keduanya mampu dijalankan bersama secara maksimal. Dengan begitu kedisiplinan dan kinerja pegawai dapat lebih maksimal.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan *eksplanatory*, yaitu pendekatan yang digunakan peneliti disamping untuk menggali data dari responden, juga untuk menguji hipotesis (Singarimbun, 2006:5)

.LOKASI PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang yang terletak di Jl. Mayjen Sungkono No. 06 Malang Jawa Timur. adalah objek penelitian ini.

WAKTU PENELITIAN

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2017 sampai Januari 2018.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Disiplin Kerja (Y)

Menurut Rivai (2005:444) Disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai supaya para pegawai bersedia untuk berupaya mengangkat kesadaran pegawai dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada.

2. Sanksi (X1)

Menurut Mangkunegara (2006:130) Sanksi itu suatu ancaman hukuman yang memiliki tujuan agar kinerja pegawai lebih baik, dapat memelihara peraturan yang ada dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

3. Motivasi (X2)

Menurut Robbins (2015:127) Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

4. Lingkungan kerja (X3)

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN**SUMBER**

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer menurut indrianto dan supomo (2014:146) data primer adalah data yang di peroleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh dari pihak lain.

METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer maupun sumber data sekunder untuk memecahkan permasalahan, yang kemudian kedua sumber data di kolaborasikan untuk menemukan suatu solusi untuk permasalahan yang di teliti.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical and Service Solution*) versi. 16.0 for windows.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang di ukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat di ketahui dengan membandingkan indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ sig, maka pertanyaan- pertanyaan tersebut di nyatakan valid dan apabila r hitung $<$ dari sig maka item instrument di anggap tidak valid.

b. uji reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Ghozali, 2006: 41).

Berdasarkan tabel 4.9 dapat di ketahui bahwa item yang di gunakan di dalam setiap variabel yang di gunakan dalam penelitian memiliki nilai koefisien alpha conbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat di katakana instrument pertanyaan yang di gunakan dalam penelitian ini sudah reabel dan bisa di lanjutkan.

2. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data di tunjukkan untuk menguji apakah data yang di gunakan dalam penelitian ini menyebar normal atau tidak.

Tabel 4.10 Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Nilai sig.	Keterangan
Sanksi	1,292	0,071	Berdistribusi Normal
Motivasi	0,822	0,509	Berdistribusi Normal
Lingkungan kerja	1,117	0,165	Berdistribusi Normal
Disiplin kerja	1,177	0,125	Berdistribusi Normal

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat hasil pengujian normalitas bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5%

sehingga bisa dikatakan asumsi normalitas tersebut terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak di gunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain, digunakanlah uji Heteroskedastisitas. Pengujian asumsi heteroskedastisitas menggunakan metode pengujian statistik uji Glejser. Dilakukan Uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Apabila nilai sig. > 0,05 maka akan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig. < 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 uji heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
X1 (Sanksi)	0,151	Homoskedastisitas
X2 (Motivasi)	0,403	Homoskedastisitas
X3 (Lingkungan Kerja)	0,414	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi >0,05 sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dapat di lihat dari VIF, jika VIF kurang dari 10 maka di nyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.12 uji multikolonieritas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
X1 (Sanksi)	0,878	1,138	Non multikolinearitas
X2 (Motivasi)	0,741	1,349	Non multikolinearitas
X3 (Lingkungan kerja)	0,798	1,254	Non multikolinearitas

Berdasarkan Table 4.12 dapat dilihat bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,1$, sehingga dapat disimpulkan antar variabel bebas tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan koefisien regresi.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)		Standardized Coefficients (β)	t hitung	Sig.
	B	Std. error			
(Constant)	1,375	2,923		0,471	0,641
X1 (Sanksi)	0,265	0,138	0,262	1,917	0,064
X2 (Motivasi)	0,319	0,140	0,339	2,278	0,029
X3 (Lingkungan Kerja)	0,292	0,140	0,300	2,093	0,044

Variabel terikat pada regresi ini adalah Disiplin Kerja (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Sanksi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 adalah:

$$Y = 1,375 + 0,265X_1 + 0,319X_2 + 0,292X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan tersebut adalah :

1. $a = 1,375$ Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Sanksi, Motivasi dan Lingkungan Kerja maka variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 1,375. Dalam arti kata Disiplin Kerja akan bernilai sebesar 1,375 sebelum atau tanpa adanya variabel Sanksi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (dimana $X_1, X_2, X_3 = 0$).
2. $b_1 = 0,265$ Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap Variabel Sanksi meningkat, maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,265 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Disiplin Kerja dibutuhkan variabel Sanksi sebesar 0,265 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$).
3. $b_2 = 0,319$ Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap Variabel Motivasi meningkat satu satuan, maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,319 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Disiplin Kerja dibutuhkan Variabel Motivasi sebesar 0,319 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$).
4. $b_3 = 0,292$ Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap Variabel Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,292 kali atau dengan kata lain

setiap peningkatan Disiplin Kerja dibutuhkan Variabel Lingkungan kerjasebesar 0,292 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2 = 0$).

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (uji parsial) ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis 1

Nilai t uji X_1 di peroleh sebesar 1.917 dengan tingkat signifikansi 0.064.

Nilai signifikansi sebesar 0.064 memberikan makan bahwa sanksi yang di berikan sebesar 93,6% tingkat kepercayaan ini lebih rendah di bandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$) maka H_a ditolak atau H_0 diterima. Artinya, variabel Sanksi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2. Hipotesis 2

Nilai t uji X_2 di peroleh sebesar 2.278 dengan tingkat signifikansi 0.029

Nilai signifikansi sebesar 0.029 memberikan makan bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 97.1% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi di bandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$) maka H_a di terima dan H_0 di tolak, maka “motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT PKB Kota Malang.

3. Hipotesis 3

Nilai t uji X_3 di peroleh sebesar 2.0.93 dengan tingkat signifikansi 0.044.

Nilai signifikansi sebesar 0.044 memberikan makan bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 95.6% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi di bandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$) maka H_a di terima dan H_0 di tolak, maka motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT PKB Kota Malang.

b. Uji Simultan

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15 Hasil uji simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44,634	3	14,878	9,323	0,000
Residual	52,664	33	1,596		
Total	97,297	36			

Berdasarkan Tabel 4.15 di peroleh nilai F uji sebesar 9.323 dengan tingkat signifikasi sebesar 0.000 sedangkan nilai F.

4. Hipotesis 4

Menggunakan nilai signifikasi sebesar 0.000 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 100% tingkat kepercayaan ini lebih besar dari tingkat kepercayaan yang di syaratkan 95% ($\alpha = 5\%$). yang artinya H_a di terima dan H_o di tolak. Maka untuk hipotesis 4 yang mengatakan bahwa variabel sanksi, variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai UPT PKB Kota Malang.

Dalam penelitian ini bisa disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang sedangkan sanksi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidasari (2015) yang mengatakan bahwa sanksi tidak berpengaruh terhadap disiplin. Dan penelitian Saputra (2012), Nugroho (2015) dan Wahono (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin. Dan Miftachul (2015), Nugroho (2015) dan Wahono (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah di lakukan oleh Nashar (2012) dan Watimah (2017) yang menyatakan bahwa sanksi berpengaruh terhadap disiplin.

Disiplin baik yang di miliki oleh pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang disebabkan oleh motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, yang ada di sekitar kantor UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

kesimpulan

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin kerja yang terdiri dari indikator Ketepatan waktu (tidak telat), menggunakan peralatan kantor dengan baik, ketaatan terhadap aturan kantor dan tanggung jawab. Variabel disiplin direfleksikan oleh tanggung jawab. Variabel Sanksi yang terdiri dari indikator Sanksi Preventif dan Sanksi Represif. Variabel Sanksi direfleksikan oleh sanksi represif. Variabel Motivasi yang terdiri dari indikator keberhasilan, penghargaan/pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan. Variabel Motivasi direfleksikan oleh Keberhasilan. Variabel Lingkungan kerja yang terdiri dari indikator kebersihan, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, dan keamanan. Variabel Lingkungan kerja direfleksikan oleh Hubungan dengan rekan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini Sanksi yang terdiri dari indikator Sanksi Preventif dan Sanksi Represif. tidak memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi yang terdiri dari indikator keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini Lingkungan Kerja yang terdiri dari indikator kebersihan, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, dan keamanan memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang.
5. Bahwa Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka kami mengajukan beberapa saran diantaranya:

1. Kepala UPT Pengujian Kendaraan Bermotor terus berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan para Pegawai dengan memprioritaskan Motivasi dan Lingkungan Kerja yang lebih baik lagi karena dalam penelitian ini variabel Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
3. Membedakan subjek penelitian antara pegawai PNS dan non PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indriantoro, nur dan bambang, Supomo 2014. *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen* edisi pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Isnaeni. 2015. *Pengaruh sanksi, reward dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat daerah Kabupaten Semarang* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Udinus Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Miftachul. 2015 *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin kerja* (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY) UNY Indonesia
- Nashar 2012 “*Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Stain Pamekasan*” jurnal Stain Pamekasan
- Nugroho. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Surakarta
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Priyono, Achmad Agus. 2016. *Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan pertama. Malang: Badan Penaerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.

Saputra. 2012 *Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga provinsi Riau*. Universitas Lancang Kuning Jl. Yos Sudarso KM.8 Rumbai Pekanbaru.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara

*) Akhmad Fatoni adalah Ullumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) H.Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) Ach. Agus Priyono, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

