
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh

Cahyo Tri Anggoro¹, Djoko Wijono²

^{1,2}FE Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

E-mail: ²dj.wijono@gmail.com

Article History:

Received: 08-12-2021

Revised: 10-01-2022

Accepted: 15-01-2022

Keywords:

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Abstract: *Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus, bagaimana manajer membuat karyawannya mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya, menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman kepada karyawan, memberikan motivasi yang tinggi pada karyawan serta meningkatkan kesadaran karyawan untuk patuh dan menaati peraturan perusahaan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada seluruh pegawai Swakelola Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta yang berjumlah 38 orang. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja baik secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Perubahan perusahaan yang efektif memungkinkan pencapaian visi dan membangun kompetensi serta menumbuhkan kapasitas perusahaan. Persaingan antar instansi pemerintah maupun perusahaan dipengaruhi oleh meningkatnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus, bagaimana manajer membuat karyawannya mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya, menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman kepada karyawan, memberikan motivasi yang tinggi pada karyawan serta meningkatkan kesadaran karyawan untuk patuh dan menaati peraturan perusahaan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber daya yang mempunyai kinerja optimal tidak hanya didukung oleh modal, metode, dan mesin karena instansi memerlukan karyawan yang mampu berkinerja lebih baik. Kinerja sumber daya manusia perlu ditingkatkan dengan tujuan akhir agar karyawan mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat.

Menurut Mangkunegara [1] faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawan

memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan akan merasa terbantu dan nyaman dalam bekerja, dengan memperlihatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik karyawan akan memiliki kinerja maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, dalam penelitian ini ingin mengetahui: Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Swakelola Pada Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta.

Terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu diantaranya adalah hasil penelitian dari Nur Avni Rozalia, et.al. [2] menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Syalimono Siahaan, et.al. [3] variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sriwaty Djaman, et.al. [4] menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan [5] disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh Malayu P. Hasibuan [5], kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Hasibuan[5] menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: (1) Tujuan dan kemampuan (2) Teladan pemimpin (3) Balas jasa (4) Keadilan (5) Waskat (6) Sanksi / Hukuman (7) Ketegasan (8) Hubungan Kemanusiaan.

Motivasi Kerja

Menurut Handoko [6] motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Bangun [7] mengemukakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, penurunan tingkat perputaran, dan absensi kerja. Pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan menurunkan tingkat absensi kerja.

Menurut Mangkunegara [1] mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi: (1) Kerja keras (2) Orientasi masa depan (3) Tingkat cita-cita yang tinggi (4) Orientasi tugas / sasaran (5) Usaha untuk maju (6) Ketekunan (7) Rekan kerja yang dipilih (8) Pemanfaatan waktu

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti [8], lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja

pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti [8] adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Penerangan cahaya (2) Suhu udara (3) Suara bising (4) Keamanan kerja (5) Hubungan karyawan

Indikator Kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Bangun [7] , indikator kinerja dapat diukur melalui:

- a. Kuantitas Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan
Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan.
- e. Kemampuan Kerja Sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, sehingga diperlukan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh antar variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Swakelola Pada Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta yang berjumlah 38 orang.

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *pearson product moment*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, dapat dilakukan dengan cara membandingkan Nilai r_{hitung} dengan Nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* (df) = n-2, maka instrumen atau item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid [9]

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam pengujian reliabilitas penelitian ini, digunakan metode Cronbach Alpha (α). Menurut Sekaran [10], menyatakan bahwa Cronbach's Alpha adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item dalam satu set berkorelasi positif satu sama lain. Syarat suatu instrumen dikatakan reliabel adalah bila Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Uji Asumsi Dasar

Sebelum menggunakan analisis regresi, harus terlebih dahulu melalui uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali [9] Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (KS). Kolmogorov-smirnov (K-S) digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat pada baris Asymp. Sig. (2-tailed).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Menurut Imam Ghozali [9] Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris senailnya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak.

Uji linearitas (*Test of Linearity*) dilakukan dengan *Analysis of Variance (ANOVA)* dengan bantuan SPSS, distribusi data dikatakan linear dengan melihat pada nilai *Sig. Linearity* dan nilai *Sig. Deviation from Linearity*. Nilai *Sig. Linearity* menunjukkan sejauh mana variabel bebas berbanding tepat di garis lurus. Apabila nilai *Sig. Linearity* lebih kecil dari tingkat signifikansi (α), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sedangkan nilai *Sig. Deviation from Linearity* menunjukkan selinier apa data yang dipergunakan. Apabila nilai *Sig. Deviation from Linearity* lebih besar dari tingkat signifikansi (α), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang ada [11]

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum uji hipotesis parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji Klasik meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen [9] Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, salah satunya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas yaitu:

- Jika nilai Tolerance > 0,1 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- Jika nilai VIF < 10,0 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018:137). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, prinsip kerjanya adalah dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai Absolute residual atau Abs_RES. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menurut Ghozali [9] yaitu: Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1\chi_1 + \beta_2\chi_2 + \beta_3\chi_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

χ_1 = Disiplin Kerja

α = Konstanta

χ_2 = Motivasi Kerja

$\beta_1 \dots \beta_3$ = Koefisien regresi $\chi_1 \dots \chi_3$

χ_3 = Lingkungan Kerja

e = Tingkat error

Uji Hipotesis

a. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik [9]

Uji hipotesis dalam uji F di penelitian ini dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen.

b. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen [9] Dalam penelitian ini menguji apakah masing-masing variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variasi variabel dependen [9] Nilai koefisien determinansi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dengan *pearson product moment* menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja(X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,320 dengan nilai Pearson Correlation bernilai positif, maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, koefisien alpha cronbach variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,940, motivasi kerja (X2) sebesar 0,834, lingkungan kerja (X3) sebesar 0,854, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,752. Seluruh butir-butir instrumen pada variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yang artinya butir-butir instrumen atau item pernyataan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 1 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

Tabel. 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58031462
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,086
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 2 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pada variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Sig. Deviation form Linearity sebesar $0,551 > 0,05$, maka artinya ada hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
- Variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Sig. Deviation form Linearity sebesar $0,913 > 0,05$, maka artinya ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
- Variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Sig. Deviation form Linearity sebesar $0,610 > 0,05$, maka artinya ada hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel. 2 Tabel Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Linearity	305,546	22	305,546	63,071	0,000
	Deviation from Linearity	9,866	1	4,613	0,952	0,551
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Linearity	234,923	17	234,923	27,530	0,000
	Deviation from Linearity	69,490	1	0,509	0,509	0,913
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Linearity	258,052	13	258,052	40,558	0,000
	Deviation from Linearity	64,327	1	5,361	0,843	0,610

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel independen menunjukkan nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dari variabel independen lebih kecil dari 10,0, maka kesimpulan dari uji multikolinearitas adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel. 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,999	2,297		,870	,390		
	Disiplin Kerja (X1)	,147	,039	,399	3,734	,001	,500	2,000
	Motivasi Kerja (X2)	,235	,071	,311	3,296	,002	,642	1,558
	Lingkungan Kerja (X3)	,270	,071	,361	3,781	,001	,626	1,597

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Heroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untu variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,895, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,312, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,802 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,130	1,150		2,723	,010
	Disiplin Kerja (X1)	-,003	,020	-,031	-,133	,895
	Motivasi Kerja (X2)	-,037	,036	-,212	-1,027	,312
	Lingkungan Kerja (X3)	-,009	,036	-,053	-,253	,802

a. Dependent Variable: Abs_res

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 5 diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 1,999 dengan nilai B1 sebesar 0,147, B2 sebesar 0,235 dan B3 sebesar 0,270 sehingga diperoleh persamaan regresi dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,999 + 0,147 X_1 + 0,235 X_2 + 0,270 X_3$$

Tabel. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,999	2,297		,870	,390
	Disiplin Kerja (X1)	,147	,039	,399	3,734	,001
	Motivasi Kerja (X2)	,235	,071	,311	3,296	,002
	Lingkungan Kerja (X3)	,270	,071	,361	3,781	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

- Nilai konstanta α (constant) adalah sebesar 1,999 yang artinya jika semua variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja = 0) maka kinerja pegawai Swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta sebesar 1,999.
- Besarnya nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja (X1) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif (0,147), artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, setiap disiplin kerja meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Besarnya nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja (X2) pada persamaan regresi

menunjukkan nilai positif (0,235), artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, setiap motivasi kerja meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai.

- Besarnya nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X3) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif (0,270), artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, setiap lingkungan kerja meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel. 6 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382,675	3	127,558	46,935	.000 ^b
	Residual	92,404	34	2,718		
	Total	475,079	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 diperoleh nilai disiplin kerja (X1) sebesar 0,001 < 0,05, maka artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai motivasi kerja (X2) sebesar 0,002 < 0,05, maka nilai motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai lingkungan kerja (X3) sebesar 0,001 < 0,05, maka lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel. 7 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,999	2,297		,870	,390
	Disiplin Kerja (X1)	,147	,039	,399	3,734	,001
	Motivasi Kerja (X2)	,235	,071	,311	3,296	,002
	Lingkungan Kerja (X3)	,270	,071	,361	3,781	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,805 atau sama dengan 80%, angka tersebut mengandung arti bahwa sekitar 80,5% variasi sampel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama dapat menjelaskan variasi sampel kinerja

pegawai. Sedangkan sisanya (100% - 80% = 20%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel tidak diteliti.

Tabel. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.788	1,64856

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Pembahasan

Berdasarkan analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta, hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan pengaruh variabel X terhadap variabel Y baik secara simultan maupun parsial adalah sebagai berikut:

1. pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, et.al. [2] yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) disiplin kerja (X1) sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga setiap kenaikan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak. Peningkatan disiplin kerja ini tidak lepas dari keadilan dan pengawasan yang diberikan oleh pimpinan. Pimpinan dirasa mampu memberikan teguran dan sanksi yang adil bagi pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan benar dan tepat waktu. Selain dari faktor pengawasan pimpinan, rasa kekeluargaan yang terjalin antar pegawai mampu menciptakan kerja sama yang baik sehingga memudahkan para pegawai swakelola untuk berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, et al [2] yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sriwaty Djaman [4] juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) motivasi kerja sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak. Hasil ini memberikan makna bahwa saat pegawai diberikan motivasi terus menerus maka akan meningkatkan kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak. Hasil analisis ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriwaty Djaman, et.al. [4] yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan, et.al. [3] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai swakelola Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai swakelola Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai swakelola Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai swakelola Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta.

SARAN

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta. Ketidaksiplinan ini juga dapat mengganggu keseimbangan ekosistem kerja yang ada dalam Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta. Ketidaksiplinan yang timbul ini dapat juga dipicu dari kurangnya motivasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai, misalnya tidak adanya reward bagi pegawai yang berprestasi. Oleh karenanya, peran pimpinan dalam menegakkan peraturan, pengawasan, penerapan sanksi yang adil, pemberian motivasi dan menjamin ketersediaan lingkungan kerja yang baik serta layak sangat perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa untuk menambahkan variabel yang belum diteliti misalkan gaya kepemimpinan, budaya kerja, reward, punishment, pengalaman kerja ataupun kepuasan kerja.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkah dan ridhoNya, sehingga dapat selesainya penelitian ini. Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis ucapkan terima kasih kepada Pimpinan Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta dan juga pegawai swakelola Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta sebagai responden atas bantuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara AP, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. edisi ke 11, Bandung, PT Remaja Rosda Karya
- [2] Nurafni Rozalia et all, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang), Jurnal Administtrasi Bisnis (AJB) vol. 26, no. 2.
- [3] S. Siahaan and S. Bahri, Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- [4] D. Sriwaty, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi Djaman, *J. Apl. Manaj.*, pp. 2018–2019, 2019, [Online]. Available: <https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/858581>.
- [5] Hasibuan Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, Jakarta, PT Bumi Aksara,
- [6] Handoko Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Yogyakarta, BPFE
- [7] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga
- [8] Sedarmayanti Dr, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung, CV Mandar Maju
- [9] Ghozalli Imam, 2018, *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25*, Semarang, Universitas Diponegoro
- [10] Sekaran Uma, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis : Pendekatan*. Jakarta, Salemba Empat
- [11] Widiarso Wahyu, 2010, *Uji Linieritas Hubungan*, Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM