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

(Survei pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan)

Aditya Fauzi Nugraha
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kuningan
*Koresponden: email 20200510335@uniku.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted on BKPSDM Kuningan Regency employees. The aim of this research is to determine the influence of work discipline, work motivation and work environment on the performance of BKPSDM Kuningan Regency employees. The population in this study was 41 respondents, the sampling technique used was saturated sampling, the number of samples taken was 41 respondents, the data collection method used a questionnaire, the data analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis. The results of the test state that work discipline, work motivation, and work environment simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam instansi karena berfungsi sebagai penentu dan penggerak dalam aktivitas instansi. Keberhasilan instansi tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki karena semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencapaian instansi tanpa adanya sumber daya manusia instansi tidak akan berjalan dan sulit untuk mencapai tujuan. Maka dari itu instansi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari pegawai yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal menurut (Donny & Madjid 2021).

Pada era modern ini, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kuningan sebagai lembaga pemerintah memiliki peran krusial dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya. Kinerja pegawai menjadi unsur utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin penting.

Meskipun BKPSDM Kabupaten Kuningan telah mengimplementasikan berbagai kebijakan terkait disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai, masih terdapat tantangan dalam memastikan bahwa implementasi kebijakan tersebut benar-benar memperoleh hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Kuningan menjadi relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan observasi penelitian di lapangan ditemui fenomena bahwa data penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) pada BKPSDM Kabupaten Kuningan saat ini mengalami penurunan dari tahun 2021 - 2023 dimana masih ditemukan pegawai yang belum mampu menunjukan kinerja dengan maksimal. Fenomena tersebut didukung oleh data yang disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:Adapun tingkat absensi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan dapat dilihat pada tabel berikut:

Data Sasaran Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan 2021-2023

Unsur Penilaian	Kriteria	2021		2022		2023	
		Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
- Orientasi Pelayanan, - Integritas - Komitmen - Disiplin - Kerjasama	Sangat Baik	11	26.86	6	14.63	6	14.63
	Baik	18	43.90	12	29.27	14	34.14
	Cukup	12	29.27	19	46.35	19	46.35
	Kurang	0	0	4	9.75	2	4.88
Jumlah		41	100	41	100	41	100

Sumber : BKPSDM Kabupaten Kuningan,2023

Dari tabel 1.1 terlihat jelas bahwa penilaian kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan dari setiap tahunnya mengalami penurunan yang terus bertambah. Pada tahun 2022 pegawai yang mendapat nilai sangat baik dan baik terus mengalami penurunan nilai sangat baik 14.63% dan baik 29.27%. Sedangkan dari setiap tahunnya yang mendapat nilai cukup dan kadang mengalami kenaikan yaitu nilai cukup yaitu sebesar 46.35% dan nilai kurang sebesar 9.75%. Data penilaian kinerja pegawai ini menunjukan fenomena berupa menurunnya kinerja pegawai Dinas BKPSDM Kabupaten Kuningan selama tiga tahun. Ini merupakan masalah dalam sebuah instansi hal ini dikarenakan jika kinerja pegawai menurun maka akan mengakibatkan tujuan instansi tidak

tercapai dengan optimal.

Untuk melengkapi latar belakang masalah yang telah tersusun peneliti pun menyertakan Research Gap yang bersumber dari penelitian terdahulu tentang variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Bentuk pemaparannya sebagai berikut:

Hasil penelitian menurut penelitian Safitri et al (2021) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut penelitian (Mouren Bawelle & Jantje 2017) disiplin tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Andani (2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut peneliti Surjosuseno et al (2017) motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menurut Murdiyanto (2019) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut surjosuseno (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012:87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan . Sudrajat (2017) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berukut:

1. Kesesuaian pengguna
2. Ketepatan waktu
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Proses pekerjaan
5. Kesalahan atau resiko kerja
6. Taat pada aturan

Motivasi Kerja

Menurut Wahab (2015:127) Motivasi (motivation) adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis yang menggerakkan perilaku seseorang dalam arti yang lebih luas, motivasi diartikan sebagai pengaruh dari energi dan arahan terhadap perilaku yang meliputi: kebutuhan, minat, sikap, keinginan, dan perangsang. Nawawi (2008) menyatakan bahwa indikator Motivasi kerja diantaranya adalah sebagai berukut:

1. Kesadaran
2. Harapan
3. Kewajiban
4. Pengakuan
5. Pujian
6. Jabatan yang lebih tinggi

Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Budiasa (2021) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1. Suasana kerja
2. Tersedianya fasilitas kerja
3. Kemanan dan keselamatan kerja
4. Hubungan antar rekan kerja
5. Keadilan dalam lingkungan kerja

Kinerja Pegawai

Menurut (Louis 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap instansi menginginkan anggotanya untuk ikut serta dalam pencapaian target, mencapai target adalah hal yang harus dilakukan agar hasilnya efektif dan efisien. Irham Fahmi (2013) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator kinerja diantaranya yaitu.:

1. Kecepatan
2. Kemampuan
3. Kerapihan
4. Hasil kerja
5. Ketelitian
6. Mengambil keputusan
7. Jalinan kerja sama
8. Kekompakan
9. Kemandirian
10. Pengembangan kerja

HIPOTESIS

H1 : Disiplin Kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H2 : Motivasi Kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H3 : Lingkungan Kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
H4 : Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja positif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PNS Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Kuningan dengan jumlah populasi sebanyak 188 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Random Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 128 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan beberapa keterangan atau data melalui kuesioner yang kemudian di interpretasikan sebaik mungkin sehingga akan menghasilkan penelitian yang baik. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi serta Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	50.963	1.508		33.784	.000
	Lingkungan Kerja	.207	.012	.748	16.804	.000
	Kepuasan Kerja	.125	.011	.517	11.632	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Output pengolahan data IBM SPSS 25

Nilai yang ada pada kolom *Unstandardized coefficient Beta*, maka dapat disusunpersamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 50{,}963 + (0{,}207)\ X_1 + (0{,}125)\ X_2$$

Maka, interpretasinya adalah sebagi berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 50,963, artinya apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama dengan 0 maka semangat kerja nilainya adalah 50,963.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,207, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel semangat kerja sebesar 0,207 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,125, artinya jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan sebear 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel semangat kerja sebesar 0,125.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869[a]	.755	.751	1.286

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

Sumber: Output pengolahan data IBM SPSS 25

Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat dari hasil R *square* sebesar 0,751. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja sebesar 75,1%, sisanya adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 24,9%.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	636.308	2	318.154	192.315	.000[b]
	Residual	206.792	125	1.654		
	Total	843.099	127			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Output pengolahan data IBM SPSS 25

Nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $_h$ > yaitu 192,315 > 3,07 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	50.963	1.508		33.784	.000
	Lingkungan Kerja	.207	.012	.748	16.804	.000
	Kepuasan Kerja	.125	.011	.517	11.632	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Output pengolahan data IBM SPSS 25

1. Untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) dengan melihat $_h$ > atau 16,804 > 1,979 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
2. Untuk melihat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) dengan melihat $_h$ > atau 11,632 > 1,979 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN DAN
SARAN KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai, dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Kuningan maka akan meningkatkan Semangat Kerja Pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat

Kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Sehingga, semakin baik dan layak Lingkungan Kerja maka akan semakin meningkat pula Semangat Kerja pegawai.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Sehingga, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula Semangat Kerja pegawai.

SARAN

1. Instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan energi positif misalnya dengan memperbaiki fasilitas-fasilitas yang ada di sekitar pegawainya agar mereka selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Ketika pegawai sudah mulai nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka tidak menutup kemungkinan akan tumbuh rasa cinta terhadap pekerjaannya dan tempat ia bekerja.
2. Pemimpin lebih memperhatikan lagi pegawainya seperti pada indikator kesempatan untuk maju atau promosi dan pengawasan dari kedua itu masih tergolong rendah maka dari itu masih perlu di perhatikan dan ditingkatkan lagi, misalnya dengan melakukan promosi dengan sesuai dan adil serta dengan adanya kepedulian pemimpin terhadap para pegawainya.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya, apabila berkeinginan melakukan penelitian baik yang terkait judul yang sama atau yang judul lainnya sebaiknya memperluas sumber data dan informasi terlebih dahulu terkait dari penelitian tersebut agar informasi yang ditemukan lebih memperkuat peneliti dalam melakukan penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Maulidina, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*

Nurbudiyani, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Jurnal*, *16*(1), 7–13. https://doi.org/10.33084/anterior.v16i1.75

Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis,* 43(1), 157-162.

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, *3*(9), 190–199.