

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI
(Survei pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar)**

Riky Prasetya ¹⁾

Lamidi ²⁾

Edi Wibowo ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ rikyprasetya5@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of the work environment, work discipline and motivation on the performance of Karanganyar Regency's Office of Education and Culture. This study uses survey methods, the type of data used are qualitative and quantitative data, the source of the data used are primary data and secondary data. The population of this study were all 73 employees of the Karanganyar Regency Education and Culture Office. The sample was 73 people, so it is a census study. Methods of data collection using questionnaires and documentation. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results of the study concluded that there was a significant influence of the work environment on the performance of the Karanganyar Regency Education and Culture Department employees. There is a significant influence of Work Discipline on the performance of Karanganyar Regency Education and Culture Department employees. There is a significant influence of Motivation on the performance of the Karanganyar Regency Education and Culture Department employees.

Keywords: *Work environment, work discipline, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja Pegawai yang tinggi akan membuat Pegawai semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Pegawai yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan mempunyai pegawai yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi setiap perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2009: 19).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara menjaga lingkungan kerja tetap nyaman. Lingkungan kerja menurut Casson (2010:42) adalah “segala sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan, menyenangkan atau menyulitkan mereka, termasuk di dalamnya faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi dan meja tulis. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Anorogo (2010:42) lingkungan kerja non fisik adalah “suatu keinginan pegawai terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak”. Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan, seperti misalnya sistem pengawasan yang baik, pemberian jaminan sosial akan dapat memotivasi pegawai untuk dapat berprestasi dan bekerja dengan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut di atas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Farizki dan Wahyuati (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa lingkungan yang baik atau mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dalam melakukan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sehingga lingkungan kerja tersebut merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Kumajas, Lengkong, dan Wenas (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai bukan karena lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sutrisno, (2009: 86)

Menurut Hasibuan (2016: 193) disiplin kerja sangat penting karena semakin baik kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, jika pegawai tanpa kedisiplinan maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya “Peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja”.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah segala sesuatu yang ada pada diri seseorang yang memunculkan, mengarahkan, dan menentukan bentuk perilaku. Motivasi (Robin, 2010: 198) adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuai kebutuhan individu. Dalam kaitan dengan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja karena bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang pegawai akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2011) dan Anikmah (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

TINJUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Casson (2010: 42) adalah “segala sesuatu dari lingkungan

pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan, menyenangkan atau menyulitkan mereka, termasuk di dalamnya faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi dan meja tulis.

1. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) ada beberapa dimensi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Tata ruang di tempat kerja

Tata ruang ditempat kerja adalah salah satu hal yang penting yang bisa mempengaruhi ruang gerak karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

b) Pencahayaan ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

c) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Hendaknya suatu ruangan mendapat suplai udara yang teratur, sehingga kenyamanan akan tercipta yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas bekerja karyawan.

d) Pengaturan ruang di tempat kerja

Pengaturan ruang di tempat kerja adalah penentuan dan penyusunan alat-alat kantor pada tempat yang tersedia dengan letak yang tepat serta pengaturan aliran kerja yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan.

e) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan itu. Hubungan atau interaksi antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan baik dan saling menjaga etika menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

f) Hubungan antara sesama karyawan

Hubungan antara sesama karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antara sesama karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja, apabila hubungan antara sesama karyawan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan” (Siswanto, 2012: 29). Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, maka seorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Menurut Anoraga (2010:46) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana para karyawan menampilkan dirinya masing-masing sesuai dengan peraturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima.

Motivasi

Menurut (Robbin, 2010: 198), motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuai kebutuhan individu. Dalam kaitan dengan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja karena bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Hasibuan, 2010: 148).

Kinerja Pegawai

Menurut Mulyadi (2010: 102), kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Dimensi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009: 75) ada beberapa dimensi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c) Kerja sama
Kerja sama adalah suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan atau target yang sebelumnya telah direncanakan dan disepakati bersama.
- d) Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- e) Inisiatif
Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar.

Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja menurut Casson (2010: 42) adalah “segala sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan, menyenangkan atau menyulitkan mereka, termasuk di dalamnya faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi dan meja tulis. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan (Siswanto, 2012: 29). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Robin, 2010:198) Motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuai kebutuhan individu. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Farizki dan Wahyuati (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah:

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

4. Pengaruh Dominan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai karena semakin baik kedisiplinan Pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal, maka dari itu disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Sagala (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah:

H₄: Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei pada Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Karanganyar, dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperolehnya izin penelitian.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan yaitu:

a. Data Kualitatif

Adalah data yang tidak berwujud angka, antara lain:

- 1) Hasil jawaban responden tentang lingkungan kerja

- 2) Hasil jawaban responden tentang disiplin kerja
- 3) Hasil jawaban responden tentang motivasi
- 4) Hasil jawaban responden tentang kinerja pegawai

Data kualitatif tersebut selanjutnya akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert.

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang diukur dengan skala numerik (angka). Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden terpilih yang berisikan pernyataan tentang variabel-variabel penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian, misalnya sejarah berdirinya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini semua Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Karanganyar .yaitu sebanyak 73 orang.

Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas dan uji persyaratan regresi menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL ANALISIS DATA

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan model pengujian regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS, Penelitian ini dilakukan dengan uji asumsi klasik terlebih dahulu, sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Uji Instrumen

Hasil uji validitas variabel Lingkungan kerja (X_1) sebanyak 6 butir pertanyaan, disiplin kerja (X_2) sebanyak 4 butir pertanyaan, motivasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y) sebanyak 5 butir pertanyaan dinyatakan valid karena semua nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja (0,821), disiplin kerja (0,871), motivasi (0,634) dan kinerja pegawai (0,874) $> 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat bebas dari asumsi klasik, di mana tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regersi linear, misalnya multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas, untuk itu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari: multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah sebuah penelitian (Ghozali, 2012: 64). Analisis dari data yang dikumpulkan tidak menghasilkan hipotesis terbukti dan tidak

terbukti, melainkan mendukung atau tidak mendukung hipotesis. Maka dilakukan beberapa uji sebagai berikut, Analisis regresi linear berganda, uji kebaikan model (uji F), uji koefisien determinasi (R^2), uji t.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	-4,540	-1,720	0,090
Lingkungan kerja	0,284	3,878	0,000
Disiplin kerja	2,012	3,926	0,000
Motivasi	0,718	5,894	0,000
F : 39,732			0,000
<i>Adjusted R Square: 0,617</i>			

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = -4,540 + 0,284 X_1 + 2,012 X_2 + 0,718 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- α : -4,540 artinya jika lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_3) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah negatif.
- b_1 : 0,284 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila lingkungan kerja di perusahaan kondusif, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3) dianggap tetap.
- b_2 : 2,012 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila disiplin pegawai meningkat, maka dapat meningkatkan pula kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_3) dianggap tetap.
- b_3 : 0,718 artinya pengaruh variabel disiplin motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila pegawai memiliki kedisiplinan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap tetap.

Uji t

1. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,878 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,926 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 5,894 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 39,732 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar sudah tepat.

Uji R² (koefisien determinasi)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,617 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan motivasi (X₃) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. 61,7% sedangkan sisanya (100% - 61,7%) = 38,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti antara lain: kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 2,878 dengan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

Menurut Sunyoto (2015: 38) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dengan memperhatikan lingkungan kerja mampu memberikan motivasi untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar tempat kerja baik berupa lingkungan fisik (tata ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, pengaturan ruang) serta lingkungan non fisik (hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama pegawai). Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai yang bekerja di lingkungan yang tidak mendukung akan membuat pegawai menjadi cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farizki dan Wahyuati (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,926 dengan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak berarti ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

Menurut Hasibuan (2016: 193) disiplin kerja sangat penting karena semakin baik kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, jika pegawai tanpa kedisiplinan maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,894 dengan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak berarti ada pengaruh dan signifikan motivasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: “Motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

Menurut Hasibuan (2012: 141) seorang pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaan. Upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu perusahaan diperlukan komunikasi yang intensif antara pimpinan dengan pegawai ataupun dengan sesama pegawai. Motivasi yang diberikan berupa pemenuhan kebutuhan pegawai dapat menyebabkan pegawai bekerja dengan semangat sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi dapat mendorong pegawai agar bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal. Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari (2011) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel Bebas yang paling dominan Dominan terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi variabel disiplin kerja (0,284), koefisien regresi variabel motivasi (0,718) dan koefisien regresi lingkungan kerja (0,284), sehingga disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar.

Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal, maka dari itu disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Sagala (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_4 , menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja yang baik, manajemen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, karena semakin baik kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam hal mentaati aturan waktu atau tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan variabel motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai.

Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, Hendaknya untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dapat menambahkan variabel lain, misalnya kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA.

- Anikmah. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)
- Anorogo, Panji. 2010. Psikologi kerja. Rineka . Jakarta.
- Farizki, Wahyuati. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis di RSUD Bhakti Rahayu Surabaya”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 6, No.5, Mei Hal 24 . Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Fepy Diaz Suhartini. 2009. Skripsi: Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PG Djombang Baru)
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P . 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Husain , Bachtiar Arifudin 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.
- Indah Puji Hartatik, 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM* Cetakan Pertama, Laksana. Yogyakarta
- Kumajas, Lengkong, dan Wenas. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Suluttenggo”. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No.4, Hal 26 September. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Mangkunegara, A. 2009. *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Nugraha, Sagala. 2017. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. *Proceeding of Management*. Vol. 4, No.2, Agustus. Universitas Telkom. Bandung.
- Sari, Risma Endy Kartika. 2011. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang).
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 10. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Coulter Mary. “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai”. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju. Bandung
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Hlm: 44 – 53*
- Siswanto, Bejo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Jaya. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.