

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

Yoga Prihanto <sup>1)</sup>

Alwi Suddin <sup>2)</sup>

Suprihatmi Sri Wardiningsih <sup>3)</sup>

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> yogarever@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the significance effect of motivation, work environment and work discipline on employee performance. This research was conducted at the Public Broadcasting Institute RRI Surakarta. This type of data used qualitative data and quantitative data. Data sources used primary data sources and secondary data. The study population was 185 employees. The sample was 93 employees with proportional cluster sampling technique. The data collection technique used a questionnaire and literature study. Data analysis techniques used multiple linear regression. The results showed that motivation has a significant effect on employees performance Public Broadcasting Institution RRI Surakarta. The work environment has a significant effect on employees performance Public Broadcasting Institutions RRI Surakarta. Work discipline has a significant effect on employees performance Public Broadcasting Institution RRI Surakarta.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam organisasi atau perusahaan, hal ini karena manusia adalah penentu di dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi, manusia berperan mulai dari perencanaan hingga pengawasan guna mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan serta mengelola sumber daya yang ada di perusahaan.

Manusia di dalam perusahaan disebut dengan karyawan yang menjadi penentu dalam keberhasilan perusahaan dengan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan hal penting bagi perusahaan ataupun bagi karyawan sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2012: 94) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, disiplin dan motivasi pegawai. Faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan.

“Motivasi merupakan faktor internal dan eksternal yang menjadi faktor pendorong karyawan melakukan pekerjaan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku karyawan” (Sutrisno, 2009: 39). Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar mendorong karyawan berprestasi lebih baik. Pemberian motivasi dapat berupa pemberian hadiah, promosi, penghargaan atau lainnya. Pemberian tersebut merupakan bentuk

dorongan motivasi pada karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya demi memenuhi kebutuhan mereka sendiri.

Sutrisno (2009: 118) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana semakin baiknya perlakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Pramadita dan Surya (2015); Rukhayati (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Sudarno dan Lukita (2016); Subroto (2018) dengan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan pegawai bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasional instansi. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi produktivitas instansi. Pegawai berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

“Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai” (Sedarmayanti, 2009: 31). Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pramadita dan Surya (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian dari Yulinda dan Rozzyana (2018) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan juga melalui upaya kedisiplinan pegawai. Hal ini karena meningkatnya kinerja pegawai tergantung pada kesadaran pegawai yang dapat dilihat dari perilaku para pegawai dalam bekerja. Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta wajib menjaga keberadaan pegawai yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. Kedisiplinan pegawai yang timbul untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

“Disiplin kerja karyawan mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan pada tugasnya sehingga akan mendorong gairah kerja, semangat kerja hingga kinerja dan terwujudnya tujuan perusahaan (Arda, 2017: 50). Sudarno dan Lukita (2016); Rukhayati (2018) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Saripuddin dan Handayani (2016) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) Surakarta merupakan salah satu lembaga milik negara sebagai lembaga penyiaran publik. Radio ini menggunakan nama negara dengan tujuan mendukung program pemerintah. RRI merupakan lembaga penyiaran publik yang bersifat independen, netral dan tidak komersial dan sebagai radio publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk siaran radio. Tugas dan fungsi RRI Surakarta sebagai lembaga penyiaran publik adalah memberikan pelayanan, informasi, pendidikan hiburan yang sehat, kontrol dalam perekat sosial serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio yang menjangkau seluruh wilayah NKRI. Berdasarkan hal tersebut maka karyawan RRI Surakarta mengemban tugas yang berat dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang digaji pemerintah, yang dalam penyelenggaraan siarannya dibagi menjadi tiga yaitu siaran daerah, siaran nasional, siaran luar negeri. Pegawai dalam menjalankan siaran dituntut untuk profesional dan berkinerja tinggi. Pegawai RRI Surakarta dituntut untuk menampilkan dirinya sebagai pegawai yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, dan sadar terhadap tanggung jawabnya untuk mencapai kinerja optimal, tetapi hal tersebut sulit untuk pegawai (LPP RRI) Surakarta. Hasil wawancara pendahuluan dengan manajer operasional RRI menyatakan bahwa tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan tugas masih kurang dengan kata lain belum

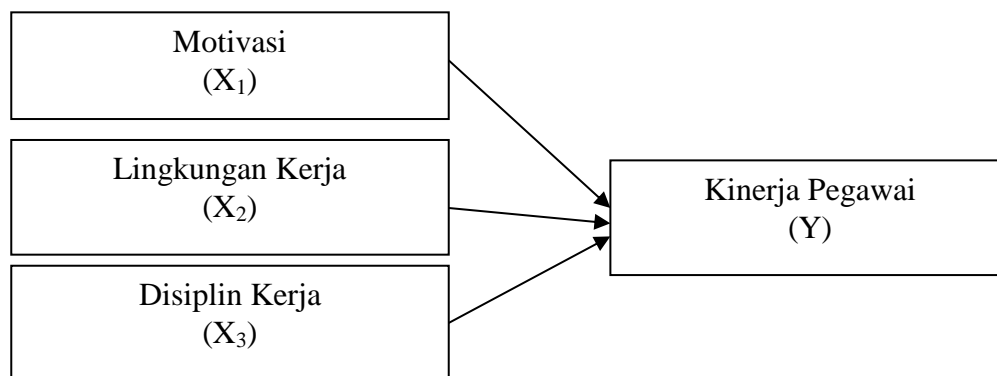
menghargai dan kurang patuh terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, pegawai kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terkadang pegawai terlambat menyelesaikan pekerjaan pada setiap bulannya ataupun jangka waktu lainnya hal ini sangat penting dibenahi.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk: 1) Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. 2) Menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. 3) Menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat digambarkan model kerangka pemikiran dalam gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

1. Variabel bebas: motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2. Variabel terikat: kinerja pegawai.

## LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi menjadi salah satu faktor dalam mendorong pegawai untuk bekerja, hal ini apabila pegawai termotivasi maka pegawai akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan dari pekerjaan. Fahmi (2013: 22) menyatakan bahwa peran motivasi kerja pegawai yang tinggi menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Pemberian motivasi yang diberikan oleh manajemen dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga pegawai mampu mencapai hasil yang diinginkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2013: 32). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Pramadita dan Surya (2015); Rukhayati (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta.

### 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

“Lingkungan kerja di perusahaan sangat penting diperhatikan karena lingkungan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas karyawan yang bekerja dalam perusahaan”

(Simanjuntak, 2013: 39). Siagian (2014:103), menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kelancaran pekerjaan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat tercipta apabila adanya hubungan antar karyawan dengan harmonis, sehingga komunikasi sangat mendukung terhadap prestasi kerja karyawan, dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang membuat karyawan dapat bekerja lebih baik. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Pramadita dan Surya (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta.

### 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan (Hasibuan, 2012: 182). Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Disiplin kerja karyawan mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan pada tugasnya sehingga akan mendorong gairah kerja, semangat kerja hingga kinerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Sudarno dan Lukita (2016); Rukhayati (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta yang beralamat di Jl. Abdul Rahman Saleh No.51, Kestalan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57133.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta yang berjumlah 185 orang. Sampel diambil sebanyak 50% dengan teknik *proportional cluster sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 93 orang.

### **Definisi Operasional Variabel yang Digunakan**

#### 1. Motivasi

Motivasi adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta yang dapat menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk bekerja dengan lebih baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi dalam penelitian ini berdasarkan dari pernyataan Gomes (2010: 181) yaitu

##### a. Faktor Individual

- 1) Tercukupi kebutuhan hidup
- 2) Pengabdian pada negara
- 3) Kebanggaan pada pekerjaan

- 4) Keinginan memberikan pelayanan terbaik
- 5) Pemberian gaji yang memadai
- 6) Keamanan bekerja
- b. Faktor Organisasional
  - 1) Pemberian dukungan dalam bekerja
  - 2) Pengawasan pimpinan
  - 3) Penghargaan dari pimpinan
  - 4) Pekerjaan yang menyenangkan.
2. Lingkungan Kerja
 

Lingkungan kerja adalah persepsi pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi. Indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009: 51-53) bahwa lingkungan kerja di dalam perusahaan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

  - a. Lingkungan kerja fisik terdiri dari: peralatan kerja, penerangan, penataan ruangan, kebersihan dan sirkulasi udara.
  - b. Lingkungan kerja non fisik, terdiri dari: interaksi karyawan dan pimpinan, komunikasi antar rekan kerja, koordinasi pekerjaan, keakraban dan keinginan menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan.
3. Disiplin Kerja
 

Disiplin kerja adalah perilaku pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta untuk mentaati peraturan yang diatur oleh perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator kedisiplinan berdasarkan pernyataan dari Robbins dan Timoty (2012: 218) yang terdiri dari:

  - a. Kemampuan menguasai diri
  - b. Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma
  - c. Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas
  - d. Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban

Untuk masing-masing indikator terdiri dari 2 (dua) item pertanyaan.
4. Kinerja Pegawai
 

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan berdasarkan pernyataan dari Miner dalam Kristanto (2010) yang terdiri dari sebagai berikut:

  - a. Kualitas pekerjaan (*Quality of output*)
  - b. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of output*)
  - c. Waktu Kerja (*time at work*)
  - d. Kerjasama dengan rekan kerja (*cooperation with Others' work*)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*, dengan pemberian skor pada masing-masing kuesioner sebagai berikut: Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Jawaban Setuju (S) diberi skor 4, Jawaban Netral (N) diberi skor 3, Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Sebelum instrumen digunakan maka harus diuji validitas dengan korelasi *product moment*. Suatu item dikatakan valid jika nilai probabilitas  $< 0,05$  dan sebaliknya jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka item dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  maka tidak reliabel.

## Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas
2. Pengujian Hipotesis
  - a. Analisis Regresi Linear Berganda  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Rumus yang digunakan adalah:  
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
 (Sugiyono, 2010: 279)
  - b. Uji t  
Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (keputusan memilih pondok pesantren) secara parsial. Kriteria keputusan apabila  $p\ value \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila  $p\ value < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
  - c. Uji Ketepatan Model  
Uji ini untuk mengetahui ketepatan model pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ketepatan model menggunakan uji F. Kriteria keputusan apabila  $p\ value \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya berarti model yang digunakan tidak tepat untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila  $p\ value < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model yang digunakan tepat untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
  - d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase.

## HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 46 tahun ke atas sebanyak 46 orang (49,4%) dengan jenis kelamin pegawai laki-laki sebanyak 54 orang atau (58,1%), tingkat pendidikan terakhir perguruan tinggi sebanyak 61 orang (65,6%) dan masa kerja 20 tahun ke atas sebanyak 43 orang (46,2%).
2. Uji Instrumen Penelitian  
Hasil uji validitas penelitian menggunakan korelasi product moment menunjukkan bahwa semua item kuesioner motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena  $p\ value < 0,05$ . Hasil uji dengan Cronbach's alpha diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi (0,868), lingkungan kerja (0,865), disiplin kerja (0,856) dan kinerja pegawai (0,837) > nilai kritis (0,60), maka variabel dinyatakan reliabel.
3. Uji Asumsi Klasik  
Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Variabel	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Motivasi	<i>Tolerance</i> (0,775) > 0,10 VIF (1,290) < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
	Lingkungan kerja	<i>Tolerance</i> (0,879) > 0,10 VIF (1,138) < 10	
	Disiplin kerja	<i>Tolerance</i> (0,702) > 0,10 VIF (1,425) < 10	
Uji autokorelasi		p (0,349) > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Motivasi	p (0,698) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Pelayanan	p (0,812) > 0,05	
	Promosi	p (0,984) > 0,05	
Uji normalitas		p (0,218) > 0,05	Data terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2019

### Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien regresi	t	sig
(Constant)	5.883		
Motivasi	0,131	2,118	0,037
Lingkungan Kerja	0,217	3,623	0,000
Disiplin Kerja	0,438	5,313	0,000
Fhitung = 31,898			0,000
Adj R Square = 0,502			

Sumber: data primer diolah, 2019

### 1. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,883 + 0,131 X_1 + 0,217 X_2 + 0,438 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- $a = 5,883$ , adalah konstanta, artinya apabila motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai adalah positif.
- $b_1 = 0,131$ , koefisien variabel motivasi ( $X_1$ ), artinya bahwa apabila motivasi pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap tetap.
- $b_2 = 0,217$ , koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), artinya bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap tetap.
- $b_3 = 0,438$ , koefisien variabel disiplin kerja ( $X_3$ ), artinya bahwa adanya disiplin kerja pegawai yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap tetap.

## 2. Uji t

### a. Uji t variabel motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,118 dengan  $p$  value  $0,037 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta, sehingga  $H_1$  terbukti kebenarannya.

### b. Uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,623 dengan  $p$  value  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta, sehingga  $H_2$  terbukti kebenarannya.

### c. Uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,313 dengan  $p$  value  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta, sehingga  $H_3$  terbukti kebenarannya.

## 3. Uji F

Hasil uji ketepatan model dengan uji F diperoleh  $p$  value  $0,000 < 0,05$  sehingga model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta.

## 4. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $Adjusted R^2 = 0,502$  berarti dapat diketahui bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta adalah sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya, kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta, sehingga hipotesis ( $H_1$ ) terbukti kebenarannya. Hal itu berarti bahwa adanya motivasi pegawai yang semakin meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Pramadita dan Surya (2015); Rukhayati (2018) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menjadi salah satu faktor dalam mendorong pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta untuk bekerja sehingga apabila pegawai termotivasi maka pegawai akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan dari pekerjaan. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh manajemen Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi adalah memberikan kesempatan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi.

### 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta, sehingga hipotesis ( $H_2$ ) terbukti kebenarannya, hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu



dari Pramadita dan Surya (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai, yaitu apabila lingkungan kerja baik, kinerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka kinerja pegawai juga dapat menjadi buruk. Implikasi kebijakan yang dapat diambil oleh manajemen Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja adalah menjaga kebersihan kantor serta mempererat kerukunan antar pegawai dengan melakukan kegiatan seperti pariwisata bersama dalam menjaga kerukunan antar pegawai.

### 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta, sehingga hipotesis ( $H_3$ ) terbukti kebenarannya. Hal tersebut berarti bahwa dengan disiplin kerja yang semakin baik maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Sudarno dan Lukita (2016); Rukhayati (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan pada tugasnya sehingga akan mendorong gairah kerja, semangat kerja hingga kinerja dan terwujudnya tujuan RRI dalam memberikan informasi kepada masyarakat. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh manajemen Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah memberikan sanksi bagi pegawai yang sering datang masuk ke kantor atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu.

## KESIMPULAN

Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. Implikasi penelitian ini adalah bahwa manajemen Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta meningkatkan kinerja pegawai melalui melalui pemberian insentif dan promosi jabatan bagi pegawai berprestasi, menjaga kebersihan ruangan, menyelenggarakan program keakraban pegawai melalui pariwisata serta memberikan sanksi bagi pegawai yang sering terlambat datang masuk kerja ataupun tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol 18 No 1, hal. 45-60.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisa Kinerja Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kristianto, Djoko. 2010. "Meningkatkan Motivasi Kerja dengan Penghargaan Berbasis Kinerja bagi Akuntan Publik", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10, No. 2, h. 178–181.
- Pramadita, AA Gde Oka dan Ida Bagus Ketut Surya. 2015. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8, hal 2301-2317
- Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timoty. 2012. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa Benyamin Molan). Salemba Empat. Jakarta.

- Rukhayati. 2018. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise". *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol 5, No 2, hal 98-104.
- Saripuddin, Jasmin dan Rina Handayani. 2016. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan". *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Vol 1 No 1, hal. 418-429.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- Subroto, Setyowati. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan". *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 12 No 1, hal 18-33.
- Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan". *Jurnal Sains Terapan*. Vol 2 No 1, hal 48-55.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, T. Ambar dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Yulinda dan Rozzyana. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Journal of Applied Managerial Accounting*. Vol. 2, No. 1, hal 26-40.