

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN

Vebe Selan¹⁾

Amin Wahyudi²⁾,

Suprihatmi Sri Wardiningsih³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Ryadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ billseo@yahoo.co.id

²⁾ aminwahyudi@unisri.ac.id

³⁾ suprihatmi60@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of the quality and quantity of work accomplished by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to the employees. Some important factors to improve performance is work motivation, work environment and work Discipline. The purpose of this study to determine the effect of work motivation, work environment and work Discipline on Employee Performance Office of Timor Tengah Selatan regency tourism. The population in this study were all the staff of Department of Tourism of Timor Tengah Selatan regency totaling 32 people, the samples in this study were all employees of the department of tourism of Timor Tengah Selatan district used as the respondents (32 respondents). The sampling technique in this study using sampling methods saturated. The data in this study were obtained directly from the results of questionnaires. The analytical tool used is Test Instruments Research, Classical Assumption Test and the Linear Regression Test, Test F and Test R^2 . The results showed that work motivation significantly influence the performance of employees, working environment have a significant effect on the performance of employees, working Discipline significant effect on employee performance. The most dominant variable influence on employee performance is the motivation work because these variables have the greatest regression coefficient (0,990). The conclusion was that work motivation, work environment and work Discipline everything positive and significant effect on the performance of employees.

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

PENDAHULUAN

Reformasi merupakan sebuah fenomena yang terjadi akibat adanya tuntutan ekonomi untuk melakukan perubahan, baik perubahan dalam organisasi pemerintahan maupun swasta guna mengadakan inovasi-inovasi untuk menjawab tuntutan perubahan serta berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Terjadinya perubah-

an lingkungan perlu adanya kebijakan-kebijakan yang tepat agar organisasi tersebut mampu mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi pada lingkungan kerjanya, dengan demikian keberhasilan penyusunan kebijakan akan menjadi perhatian utama dalam manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Untuk memperoleh keberhasilan pembangunan yang berkualitas, maka

sumber daya manusia (*Human Resources*) merupakan aset pokok yang sangat menentukan keberhasilan pembangunan serta manajemen di suatu daerah.

Hal ini perlu diperhatikan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pilar yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta dalam mendukung pola strategi dan kebijakan secara terpadu, sehingga keputusan-keputusan dalam organisasi tersebut yang sehat dan baik jika didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen di dalam organisasi tersebut secara baik dan benar. Sumber daya yang berkualitas memiliki peran yang sangat penting dalam setiap negara, sebab sumber daya tersebut akan berpengaruh yang signifikan terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai aspek. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat diharapkan di setiap negara, namun ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut harus diimbangi dengan sikap mental yang baik, maka saat ini setiap negara selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga keberhasilan dalam organisasi dapat tercapai dengan baik.

Perlu adanya evaluasi dalam organisasi, di mana evaluasi merupakan hal yang sangat penting guna mengetahui sejauhmana perkembangan dan keberhasilan organisasi tersebut sampai saat ini, maka evaluasi terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata merupakan sikap manajemen pemberdayaan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, di mana untuk menilai sebuah organisasi perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusianya dan mengetahui hasil yang dicapainya.

Mengevaluasi suatu kinerja, akan diketahui hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar

hukum serta sesuai dengan norma dan etika dalam pengorganisasian. Mengevaluasi kinerja juga akan mengetahui tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target kerja, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama serta faktor-faktor penyebab keberhasilan yang telah dicapai.

Kaitannya dengan otonomi daerah, maka permasalahan dalam praktik keperintahan di daerah semakin berkembang sejalan dengan dasar-dasar hukum yang menyertainya. Undang-undang nomor 22 tahun 1999 dan yang telah direvisinya dalam undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Di era otonomi daerah saat ini, pemerintah daerah dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan efisiensi dan profesionalitas birokrasi. Profesionalitas merupakan suatu tuntutan profesi agar pegawai daerah harus mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang akan terjadi sebagai konsekuensi meningkatnya kewenangan pemerintah daerah tersebut, sehingga perlu diikuti dengan peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah dalam menuju "*good corporate governance*", sampai pada wilayah pemerintahan kecamatan.

Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan (TTS) merupakan aparatur pemerintah daerah, mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan, terutama kepariwisataan di daerah tersebut. Dinas pariwisata Timor Tengah Selatan, merupakan aparatur pemerintah daerah sebagai pelaksana pembangunan sehingga diharapkan mampu menjabarkan secara tepat keputusan-keputusan program pembangunan daerah,

terutama pada aspek pariwisata.

Keberhasilan pelaksanaan program-program dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan, dibutuhkan motivasi kerja yang dapat memberi dukungan guna tercapainya tujuan program dinas kepariwisataan. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. Motivasi kerja merupakan salah satu persoalan penting yang dihadapi saat ini terutama menumbuhkan sikap dan tanggung jawab terhadap kegiatan yang dipercayakannya dengan semangat dan motivasi yang tinggi diharapkan pegawai dapat bekerja secara profesional agar keberhasilan pegawai dalam mengelola aktivitas kepariwisataan dalam mencapai kinerja yang tinggi disertai oleh motivasi yang kuat, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Herzberg *dalam* Buchari, 2000: 52). Lebih lanjut, faktor instrinsik, seperti: prestasi, pengakuan diri, kerja itu sendiri dan tanggung jawab, serta kemajuan dan pertumbuhan, sedangkan faktor ekstrinsik, seperti: kebijakan dari pimpinan perusahaan, penyediaan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja serta gaji yang sesuai, dan lain-lain. Dengan menyadari pentingnya motivasi, maka motivasi kerja merupakan persoalan yang ditentukan dan perlu mendapat perhatian yang tinggi.

Lingkungan kerja memerlukan perhatian yang serius, sebab lingkungan kerja membutuhkan suasana kerja yang menyenangkan dan akan menjadi pendorong utama bagi para pegawai dinas pariwisata untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Heny Sidanti (2015) "Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi". Lebih lanjut, Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila

karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku dalam instansi tersebut, sebab kesadaran seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai maka dia akan mematuhi serta bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan atas paksaan. Menurut Priyono et al. (2016), dengan kesadaran dalam melaksanakan aturan perusahaan atau instansi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai, di mana hubungan ketiga variabel tersebut akan memperlancar aktivitas pegawai dalam menjabarkan program-program dinas pariwisata yang telah dicanangkan. Berdasarkan pengamatan di lapangan, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dinas pariwisata di Kabupaten Timor Tengah Selatan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Timor Tengah Selatan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Hipotesis

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.

2. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya (Kuncoro, 2002: 22). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan, dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang.

b) Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2004 dalam Riduwan dan Akdon, 2010: 240). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh. Menurut Riduwan dan Akdon (2010: 248), sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal dengan istilah sensus. Di mana jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak jumlah populasi atau semua pegawai

yang ada di dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan sebanyak 32 orang.

3. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu:

- a) Variabel Independen (variabel bebas), antara lain:
- X_1 : Motivasi kerja
 - X_2 : Lingkungan kerja
 - X_3 : Disiplin kerja
- b) Variabel dependen (Variabel terikat), antara lain:
- Y : Kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki 4 variabel, di antaranya adalah variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja merupakan variabel independen sedangkan variabel Kinerja pegawai merupakan variabel dependen. Adapun teknik yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dalam penelitian, maka peneliti merancang kuesioner sebagai suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian, dengan maksud untuk mengkaji motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan (TTS).

Berkaitan dengan variabel penelitian, maka peneliti menyiapkan seluruh item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan skala likert, di mana skala dalam penelitian ini adalah satu sampai lima, antara lain: sangat setuju (SS) dengan skor 5, setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, tidak setuju (TS) dengan skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1. Adapun hasil pengumpulan dilakukan oleh peneliti adalah menyebarkan kuesioner kepada 32 responden pegawai negeri sipil di lingkungan dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan (TTS). Dari hasil regresi linear berganda didapatkan nilai b pada tabel 1 di bawah ini:

Hasil nilai koefisien di atas dapat disusun dalam persamaan, sebagai berikut:

$$Y = -6,026 + 0,990 X_1 + 0,355 X_2 + 0,354 X_3$$

Sig (0,256)** (0,000)** (0,009)** (0,006)**

Keterangan:

** = Signifikan pada kesalahan 1%

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda dalam model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. sebesar -6,026 artinya apabila motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai dinas pariwisata di Kabupaten Timor Tengah Selatan adalah menurun.
- b₁. sebesar 0,990 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan.
- b₂. sebesar 0,355 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di

lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.

- b₃. sebesar 0,354 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Dengan demikian bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan adalah motivasi kerja, di mana variabel ini memiliki koefisien yang paling besar dalam hasil analisis sebesar 0,990.

1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara oleh peneliti terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Regresi Parsial

Uji t dalam suatu penelitian pada dasarnya untuk pengujian statistik t dengan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerang

Tabel 1: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	-6,026	-1,160	0,256
Motivasi kerja	0,990	5,011	0,000
Lingkungan kerja	0,355	2,794	0,009
Disiplin kerja	0,354	2,976	0,006
F: 14,075			0,000 ^a
Adjusted R ² : 0,559			

Sumber: data primer diolah 2016

kan variabel dependen. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen secara individual, begitu pula sebaliknya. Sehingga hasil uji t dapat ditunjukkan pada tabel 1 di atas:

Uji t berdasarkan analisis statistik secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berdasarkan hasil uji t dengan memiliki nilai t hitung sebesar 5.011 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, sehingga hasil hipotesis ke 1 yang menyatakan "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu King Arida (2003), Imaryanti Budiningsih (2004), dan Santoro (2008) artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan.
- 2) Lingkungan kerja berdasarkan hasil uji t dengan memiliki nilai t hitung sebesar 2.794 dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, sehingga hasil hipotesis ke 2 yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan

dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu King Arida (2003), Imaryanti Budiningsih (2004), Rahayu Retna Wulani (2006) dan Santoro (2008), artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan.

- 3) Disiplin kerja berdasarkan hasil uji t dengan memiliki nilai t hitung sebesar 2.976 dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, sehingga hasil hipotesis ke 3 yang menyatakan "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santoro (2008), artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

b. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Pengujian F dapat digunakan untuk menentukan ketepatan model yang diperoleh tepat jika memprediksikan pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka hasil pengujian ketepatan model dapat diketahui besarnya nilai $F = 14,075$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model sudah tepat untuk memprediksi pengaruh variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Dengan demikian hasil uji R^2 selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 di atas:

Pengujian *Adjusted* R^2 diperoleh dengan hasil sebesar 0,559 atau 55,9%. Berarti besarnya pengaruh variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, kepuasan, budaya organisasi dan kompetensi.

2. Implikasi dan Kebijakan

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Artinya semakin tingginya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, di mana motivasi kerja sangat penting dalam bentuk dukungan guna membangkitkan sebuah organisasi agar benar-benar mampu menyalurkan dan mendukung perilaku manusia selaku pegawai, supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

Apabila motivasi semakin penting, jika pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi guna tercapainya tujuan yang diinginkan bersama. Perlu dipahami bahwa sebuah Instansi bukan saja mengharapkan pegawai-

nya yang cakap tapi mengharapkan pegawai yang ingin bekerja giat dan berkemauan tinggi untuk tercapainya tujuan dengan hasil kerja yang maksimal, namun kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi sebuah instansi jika mereka tidak memiliki motivasi untuk bekerja giat. Itu karena motivasi seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh kebutuhannya (Elqadri, dkk. 2014).

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat, dan sebagai tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu aktivitas, oleh sebab itu motivasi berpengaruh positif dan signifikan, maka sebaiknya dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan lebih meningkatkan lagi motivasi kerja bagi pegawainya, maka perlu memberikan solusi agar pegawainya bekerja lebih baik dan giat dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pemberian gaji yang perlu disesuaikan, dengan harapan bahwa untuk mendukung terpenuhinya kebutuhan pokok pegawai guna mendorong pegawai agar bekerja lebih baik dan lebih giat.
- 2) Jika telah terpenuhinya pemenuhan kebutuhan pegawai akan rasa aman (*safety needs*) guna mendorong pegawai bekerja lebih baik dan lebih giat.
- 3) Setelah terpenuhinya kebutuhan pegawai, maka pimpinan wajib menghargai prestasi pegawai dalam bekerja, supaya pegawai lebih bergairah dalam menjalankan tugasnya dengan baik.
- 4) Memberikan keleluasaan kepada pegawai agar mereka mempergunakan potensi dan pengembangan diri yang semaksimal mungkin, kreatifitas dan ekspansi diri supaya mendorong para pegawai bekerja lebih baik dan lebih giat.

Menurut EK. *et al.* (2013), karyawan termotivasi adalah aset terbesar dari lembaga manapun.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Di mana, lingkungan kerja memberikan suasana kerja yang aman, nyaman dan kondusif merupakan suatu rangkaian yang perlu di sekitar lingkungan tempat kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga lingkungan yang kondusif cenderung memberikan kenyamanan bekerja demikian pula sebaliknya.

Apabila suatu lingkungan instansi memberikan suasana kerja yang menyenangkan, maka akan menjadi pendorong utama bagi para pegawai (individu) untuk mampu menghasilkan produktivitas yang akhirnya teratasi guna tercapainya tujuan suatu organisasi, oleh sebab itu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan maka sebaiknya dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, perlu lebih meningkatkan lingkungan kerja pegawai dengan solusi sebagai berikut:

- a) Perlu meningkatkan kenyamanan ruang di tempat kerja agar membuat para pegawai bekerja lebih baik dan giat.
- b) Hubungan antara pegawai (bawahan) dengan pimpinan perlu ditingkatkan supaya mampu menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, misalnya pertemuan informal.

- c) Hubungan antar sesama pegawai perlu ditingkatkan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik guna pekerjaan menjadi lancar.
- d) Perlu meningkatkan fasilitas kerja yang baik dan berkualitas supaya para pegawai dapat bekerja dengan baik jika diimbangi dengan kualitas lokasi kantor sebagai representatif yang membuat kenyamanan dalam bekerja secara lancar.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, artinya semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu pekerjaan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu aspek dari kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan (Thaief, dkk. 2015).

Hal ini perlu diperhatikan, bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya guna mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi maka disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan, di mana disiplin kerja merupakan suatu sikap emosional yang perlu diterapkan di setiap instansi agar setiap pegawai mampu mencintai dan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sikap ini mencerminkan adanya tanggung jawab kerja, moral kerja, dan prestasi kerja, sehingga disiplin kerja mampu mengkombinasikan antara waktu di luar pekerjaan maupun dalam menjalankan pekerjaan.

Pegawai dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan menunjukkan bahwa adanya sikap yang positif terhadap kerja sebagai rasa tanggung jawab yang tinggi, sedangkan tingkat kedisiplinan kerja yang rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebaiknya disiplin kerja perlu di tingkatkan, oleh sebab itu pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, perlu menerapkan langkah-langkah guna meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

- a) Perlu meningkatkan disiplin kerja terutama waktu, misalnya waktu bekerja pegawai selalu diatur agar tepat waktu, misalnya waktu masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja.
- b) Perlu adanya meningkatkan disiplin terhadap penyelesaian tugas, memberikan kelonggaran untuk berinovasi dalam kegiatan penyelesaian pekerjaan.
- c) Perlu meningkatkan disiplin terhadap kepastian pekerjaan, kepastian aturan-aturan dalam pekerjaan.
- d) Perlu di tingkatkan disiplin terhadap pengembangan diri sebagai wujud nyata tanggung jawab.
- e) Perlu meningkatkan disiplin terhadap pergaulan sehari-hari baik teman kerja, pimpinan maupun

masyarakat sekitarnya agar terjadi kondusif bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, terbukti kebenarannya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, terbukti kebenarannya.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, terbukti kebenarannya.

Variabel independen yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan adalah Motivasi kerja, di mana variabel ini memiliki koefisien yang paling besar dalam hasil analisis sebesar (0,990).

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu King Arida, DP. 2003. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja* Dipekerjakan PT. Sat Pakaian, Semarang.
- Buchari Z. 2000. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.
- EK, Kiruja and Mukuru, Elegwa. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *Department of Human Resource Management School of Human Resource Development, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology (JKUAT), Kenya*. International Journal of Advances in Management and Economics Available online at www.managementjournal.info. RESEARCH ARTICLE. Kiruja EK & Elegwa Mukur| July-Aug. 2013 | Vol.2 | Issue 4|73-82 73. Nairobi-Kenya.

- Elqadri, Zaenal Mustafa., Wardoyo, Dewi Tri Wijayati., Priyono. 2014. The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee. Work Productivity Tona'an Markets. Graduate Program, Doctoral Program in Economic, University of Islam Indonesia Yogyakarta, Indonesia., Management Studies Program Faculty of Economics, State University of Surabaya, Indonesia. and Department of Management Studies Program, Faculty of Economics, University of PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia. Review of European Studies; Vol. 7, No. 12; 2015. ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181. Published by Canadian Center of Science and Education. Surabaya-Indonesia.
- Heny Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Dharma Iswara Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Imaryanti Budiningsih. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Kehewan, Perikanan, dan Kelautan Kabupaten Klaten.*
- Kuncoro, M. 2002. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis.* Erlangga, Jakarta.
- Priyono, Marzuki, and Soesatyo, Yoyok. 2016. Influence Of Motivation and Discipline on The Performance Of Employees (*Studies On, CV Eastern Star Home In Surabaya*). Journal of Global Economics, Management and Business Research. Postgraduate Program in Education, University of PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia., Secretary of the House of Representatives Riau Islands, Riau Islands, Indonesia., and State University of Surabaya, Indonesia. *International Knowledge Press*. 5(3): 212-220,
- Rahayu Retno Wulani. 2006. *Pengaruh Komitmen Organizational dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Klego, Boyolali.*
- Riduwan dan Akdon. 2010. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika.* Cetakan Keempat Alfabeta Bandung.
- Santoro. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada UNS, Surakarta.*
- Thaief, Ilham., Baharuddin, Aris. Priyono2 & Idrus, Mohamad Syafi'i. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. (*Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang*). Department of Management Studies Program, Faculty of Economics, University State of Makassar, Indonesia., Department of Management Studies Program, Faculty of Economics, University of PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia., Department of Management, Faculty of Economics, Brawijaya University in Malang, Indonesia. Online Published: June 26, 2015. Received: January 23, 2015 Accepted: April 15, 2015 doi:10.5539/res.v7n11p23 URL: <http://dx.doi.org/10.5539/res.v7n11p23>. Surabaya-Indonesia
- Undang-undang no. 22 Tahun 1999 Yang Telah Direvisi Dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004. *Tentang Pemerintahan Daerah.*