

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

Suprayitno

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Sukir

DPU-LLAJ Karanganyar

ABSTRACT

The population in this research is 200 officers of Sub Office of city planning and Cleaning Service of Public Works and transportation Traffic Department of Karanganyar Regency. The research employed 40 respondents or 20 percent of the population's number as the sample of the study because of the limitation of the researcher.

The result of t test performed that: job discipline variable contributed the significant effect to the Performance of the officers of Sub Office of city planning and Cleaning Service of Public Works and transportation Traffic Department of Karanganyar Regency. It was showed by the significance value as many as 0,016. The work environment variable significantly affected to the Performance of the officers of Sub Office of city planning and Cleaning Service of Public Works and transportation Traffic Department of Karanganyar Regency performed by the significance value as many as 0,014. Meanwhile, the job motivation variable affected the performance of the officers of Sub Office of city planning and Cleaning Service of Public Works and transportation Traffic Department of Karanganyar Regency significantly. Its significance value was 0,006.

The result of the determination coefficient test performed that the adjusted R square value was 0,533. It means that the free variable of job discipline and job motivation can elaborate the binding variable of to the Performance of the officers of Sub Office of city planning and Cleaning Service of Public Works and transportation Traffic Department of Karanganyar Regency; it is 53,3 percent and the 46,7 persen left is elaborated by the other variables which did not be studied by the writer, such as the control, compensation, the job satisfaction, the job experience, etc.

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

PENDAHULUAN

Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 9 Tahun 2001, tentang Organisasi dan Tatakerja Dinas Daerah Kabupaten Karanganyar menyebutkan bahwa secara struktur, organisasi Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota Dinas Pekerjaan Umum dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Kabupaten Karanganyar dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas

dan dibantu oleh seksi Tata Kota, Seksi Kebersihan dan Pertamanan, Seksi Pemadam Kebakaran dan Seksi Pemakaman. Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas di bidang Kebersihan dan Tata Kota yang meliputi: Tata Kota, Kebersihan dan Pertamanan, Pemadam Kebakaran dan Pemakaman.

Karyawan yang bertugas di lingkung-

Drs. Suprayitno, M.Si adalah Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
Sukir, SH, MM adalah Karyawan DPU-LLAJ Kabupaten Karanganyar

an Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota, dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Setiap karyawan bekerja memiliki motivasi. Oleh karena itu, pimpinan dituntut dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan di dalam menjalankan tugasnya. Kondisi yang ada pada saat ini dari 200 orang karyawan terdapat 175 di antaranya berstatus tenaga kontrak. Dengan demikian hanya 25 orang yang berstatus PNS. Sementara kinerja karyawan pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar belum maksimum. Hal ini dimungkinkan kurangnya disiplin kerja dan rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini terbukti masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin dan ada pula yang keluar pada jam dinas tanpa pemberitahuan. Di samping itu ada sebagian karyawan yang mengatakan bahwa lingkungan kerja kurang mendukung terutama kurangnya fasilitas kerja.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata

Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar.

2. Untuk menganalisis variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja atau motivasi kerja) yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. (IG. Surono dalam Roemintoyo, 1999: 13-14) Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil (Bambang Marhijanto: 1999: 207).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Ada dua tipe disiplin yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (T. Hani Handoko, 1999: 128).

Tujuan pendisiplinan yaitu: untuk memperbaiki pelanggaran, menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif (T Hani Handoko: 1999: 90).

Tujuan disiplin yaitu menyiapkan suatu suasana di mana disiplin itu sendiri dapat dikembangkan, serta mengambil tindakan yang tegas terhadap kelompok kecil yang tidak mau mentaati dan mematuhi peraturan-peraturan disiplin. (Paul Pregers dan Charles A Myers dalam Endang Sri Handayani: 2006: 6)

Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota, dituntut untuk dapat disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi, perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Disiplin kerja yang tinggi yaitu disiplin yang menganut prinsip disiplin yang sehat.

Prinsip-prinsip disiplin sehat yaitu sebagai berikut:

- a. Bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut dengan disertai rasa taat pada pemimpin, sebaliknya segala keberatan baru boleh diajukan bila ketentuan telah dilakukan.
- b. Bersedia dan mau menerima segala tindakan pimpinan dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembentukan mental.
- c. Tindakan disiplin hendaknya tidak cukup keras tetapi mampu untuk membawa perbaikan.
- d. Setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditentukan (IG. Surono dalam Roemintoyo: 1999: 15).

Untuk mendorong terciptanya suasana disiplin kerja yang sehat, maka harus memperhatikan unsur-unsur pembentukan disiplin yaitu sebagai berikut:

- a. Peraturan harus jelas dan tegas disertai adanya sanksi yang jelas pula.
- b. Perlu adanya sosialisasi tentang peraturan dan tata tertib yang harus dipatuhi/ditaati bagi objek dari peraturan tersebut.

- c. Perlu adanya penyelidikan yang seksama jika terjadi pelanggaran dan perlu adanya tindakan yang tegas.

Lingkungan Kerja

Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Buchori Zainun (2004: 59) mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan kerja dan motivasi itu pun ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan organisasi itu. Sedangkan Hendiana dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004: 46) mengatakan faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik.

Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka karyawan akan bekerja dengan bergairah dan lebih serius. Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja antara lain:

- a. Pengaturan penerangan tempat kerja
- b. Pengontrolan terhadap suara-suara gaduh
- c. Pengontrolan terhadap udara, pengontrolan terhadap kebersihan tempat kerja
- d. Pengontrolan keamanan tempat kerja.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja

mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya

Penciptaan iklim yang menyenangkan, antara lain dengan adanya pengaturan penerangan, pengontrolan terhadap suara-suara yang mengganggu dan perlu adanya penerangan yang sesuai dengan kebutuhan dan sirkulasi udara dalam ruangan yang menyegarkan serta perlunya kebersihan lingkungan yang menimbulkan rasa nyaman.

T Hani Handoko (1999: 192) mengatakan "Penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain". Pengaturan penerangan yang baik disesuaikan dengan keperluan, sebab sinar yang terang dengan lampu yang banyak dan gemerlap belum tentu menjamin efektivitas kerja tetapi justru sebaliknya akan terjadi panas, menyilaukan dan ruangan menjadi gerah, sehingga menyebabkan karyawan tidak senang, oleh karena itu penerangan hendaknya secukupnya sesuai dengan kebutuhan.

Selain itu, masalah kebersihan juga dapat menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan. Kebersihan lingkungan merupakan tanggung jawab bersama dan bukan hanya tanggung jawab penjaga atau petugas kebersihan saja, oleh karena itu semua karyawan hendaknya berpartisipasi menjaga kebersihan lingkungan. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi, semangat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu.

Motivasi

Hadari Nawawi (1997: 351), menjelaskan bahwa kata motivasi (*motivation*)

kata dasarnya adalah motif (*motive*), yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan. Sedangkan menurut Supardi dan Syaiful Anwar (2004: 47) Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004: 12) mengatakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Sedangkan menurut Moekiyat (2002: 4-7) motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Kemudian Stephen P Robbins (2006: 213) mengatakan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Motivasi sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan. (Buchori Zainun, 2004: 41-43)

Tingkah laku yang bermotivasi adalah tingkah laku yang sedang dalam mencapai tujuan. Seseorang melakukan sesuatu tingkah laku dipengaruhi oleh tujuan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Pada umumnya terdapat lima hirarki kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan

an pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh individu, yang mendorong setiap individu melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.

- b. Kebutuhan keamanan. Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya. Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perlindungan. Misalnya, Jika seseorang telah memiliki rumah, maka untuk dapat dirasakan aman dari gangguan penjahat, dibangun pagar di sekeliling rumah, atau bagi orang yang mampu mengangkat penjaga malam atau satpam.
- c. Kebutuhan sosial. setiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain. Walaupun sudah terpenuhi kebutuhan pertama dan kedua. Jika ia tak dapat bergaul dengan pihak lain, maka pasti ia sangat gelisah hidupnya.
- d. Kebutuhan penghormatan dan penghargaan. Sejelek-jeleknya kelakuan manusia, tetap mendambakan penghormatan dan penghargaan. Itulah sebabnya orang berusaha melakukan kegiatan/bekerja yang memungkinkan ia mendapat penghormatan dan penghargaan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri. Yaitu senantiasa percaya kepada diri sendiri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi. Sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal. (A.H.Maslow dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2004: .26).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu kegiatan atau perbuatan, yang timbul dari dalam

dirinya maupun dari luar dirinya termasuk dari pimpinan atau atasannya. Motivasi sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan. Berdasarkan kebutuhan-kebutuhan tersebut di atas maka seorang pimpinan sangat perlu mempelajari secara seksama tingkat-tingkat kebutuhan bagi tiap individu karyawannya, agar dapat bertindak secara adil.

Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Menurut Henry Simamora (1996: 500) "Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan Gibson (1996: 70) mengatakan: "Kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sejalan dengan pendapat di atas, Suyadi Prawiro Sentono (1999: 2) mengatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Di atas telah dijelaskan, bahwa orang-orang di dalam organisasi yaitu sumberdaya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai.

Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur kesahihan

program seleksi dan pengembangan Karyawan yang baru saja dipekerjakan yang berkinerja buruk dapat dikenali melalui evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka. Lebih lanjut, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan (Stephen P Robbins, 2006: 684).

Robert L Mathis dan John H Jackson (2002: 81) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan diperinci sebagai berikut:

- a. Mengetahui keadaan keterampilan dasar perencanaan setiap karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
- f. Mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Dan lebih mengenal karyawan, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan (Suprihanto, 2000: 231).

Berdasarkan pendapat tersebut, penilaian kinerja berarti merupakan proses mengevaluasi karyawan dengan tujuan untuk mengetahui hasil kerja masing-

masing sehingga dapat dijadikan bahan untuk pengambilan keputusan.

Beberapa variabel yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan skor total yaitu sebagai berikut:

- a. **Kualitas Pekerjaan**
Kualitas pekerjaan meliputi: pemahaman dan penguasaan tugas, kebutuhan terhadap instruksi-instruksi dalam pelaksanaan tugas, kemampuan dalam memecahkan masalah, ketelitian dalam memecahkan masalah, efisiensi waktu, tenaga dan biaya, ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, inisiatif, sikap terhadap tugas, kemampuan dalam bekerja sendiri, tanggung jawab, kepemimpinan, kecakapan dalam menggunakan peralatan, dan kemampuan memperbaiki peralatan kerja.
- b. **Kuantitas Pekerjaan**
Kuantitas pekerjaan meliputi: kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan, dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan.
- c. **Ketepatan waktu kerja**
Ketepatan waktu kerja meliputi: ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam kehadiran, ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor, dan tingkat kehadiran
- d. **Kerjasama dengan rekan kerja**
Kerjasama dengan rekan kerja meliputi: kemampuan bekerjasama di dalam kelompok, kemampuan bekerjasama di luar kelompok, kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan, dan kemampuan memberi bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lain. (Miner dalam Endang Sri Handayani, 2006: 11).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Endang Sri Handayani (2006) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi yang tergabung Pada Pusat

Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar.” Diperoleh hasil secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sugito (2006) tentang “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar” diperoleh hasil sebagai berikut: secara parsial, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Didik Hardiyanto (2006) tentang: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan se wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar”, diperoleh hasil secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar.
2. Diduga variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten

Karanganyar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar sebanyak 200 orang. Mengingat keterbatasan kemampuan peneliti, dalam penelitian ini diambil sampel 20%. Pengambilan sampel menggunakan metode *Proportional Stratified Random sampling*, yaitu suatu metode pemilihan ukuran sampel di mana masing-masing struktur diambil 20% yaitu Kasi diambil 1 orang dari 4 orang kasi, staf PNS 4 orang dari 20 orang staf, dan staf tenaga kontrak 35 orang dari 175 orang.

Variabel Penelitian

Variabel bebas (predictor) dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3).

Variabel terikat (kriterior) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar (Y).

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, peneliti menyebarkan angket, wawancara dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen angket

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen akan menggunakan korelasi *Pearson product moment*, jika tingkat signifikansi $< 0,05$. maka butir pertanyaan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji dengan Cronbach Alpha. Jika Cronbach Alpha $> 0,60$ maka reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Untuk mendekteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan nilai inflasi variance. Jika nilai tolerance semua variabel bebas $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolonieritas* antara variabel bebas dalam model regresi. Berarti lolos uji (Imam Ghozali, 2002: 92).

b. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi digunakan metode Run Test (Sugiyono, 2005: 104). Jika hasil uji *autokorelasi* $> 0,05$ tidak signifikan. ini berarti antar residual tidak berkorelasi. Berarti lolos uji autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendekteksi digunakan uji Glejser (Sugiyono, 2005: 106) Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan constant $> 0,05$ berarti lolos uji. Di mana model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dilakukan dengan uji statistik non parametric Kolmogorov-Smirnov (Sugiyono, 2005: 110) Variabel tersebut normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov dan *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$. Berarti lolos uji normalitas.

3. Analisis Regresi

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini akan digunakan rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Djarwanto, 1996: 176)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a. = Konstanta.

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi variabel bebas.

X_1 = Variabel Disiplin Kerja.

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Motivasi

e = error

4. Uji hipotesis

a. Uji t (Uji Koefisien Regresi Parsial)

Uji t pada dasarnya untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Uji Koefisien Regresi Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

c. Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Analisis ini untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar) dalam bentuk persentase.

HASIL ANALISIS DATA

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Instrumen angket variabel disiplin kerja (X_1) yang digunakan yaitu 10 item, angket variabel lingkungan kerja (X_2) yang digunakan yaitu 15 item, angket variabel motivasi kerja (X_3) yang digunakan yaitu 15 item dan angket variabel kinerja (Y) yang digunakan yaitu 15 item, semuanya valid.

b. Instrumen angket variabel disiplin kerja (X_1) yang digunakan dalam pengumpulan data mempunyai nilai *cronbach's alpha* 0,843 di atas 0,60; angket variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai *cronbach's alpha*

0,856 di atas 0,60, angket variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai nilai *cronbach's alpha* 0,966 di atas 0,60; angket variabel kinerja (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* 0,818 di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item Reliabel,

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Collinierrity Statistic menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas disiplin kerja (X_1) sebesar 0,826, lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,821, dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,703,. Dari nilai *tolerance* ketiga variabel bebas tersebut lebih besar dari 0.10 dan nilai *inflation factor* (VIF) untuk X_1 sebesar 1,211, untuk X_2 sebesar 1,218, dan X_3 sebesar 1,423. Ketiganya (X_1, X_2 , dan X_3) nilai VIFnya lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan *Run Test* dengan menunjukkan hasil tidak signifikan sebesar 0,431 di atas 0,05. ini berarti antar residual tidak terdapat korelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikan *constant* sebesar 0,916 disiplin kerja 0,598, lingkungan kerja 0,055 dan motivasi kerja sebesar 0,385. Semua data tersebut nilainya di atas 0,05. ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas antar residual.

4. Uji Normalitas

Hasil Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai 0,964 dan Normal Parameter Mean 0,0000000.

Analisis Regresi

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,527 + 0,401 X_1 + 0,261 X_2 + 0,228 X_3 + e$$

Berdasarkan pada persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 16,527$ yaitu konstanta artinya apabila disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 16,527.

$b_1 = 0,401$, bertanda positif, artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

$b_2 = 0,261$, bertanda positif, artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

$b_3 = 0,228$, bertanda positif, artinya variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,401 Karena koefisien regresinya lebih besar dari pada koefisien regresi variabel lingkungan kerja dan koefisien regresi variabel motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Hasil uji koefisien regresi parsial (Uji t) melalui bantuan program *SPSS 12,0 for windows* menunjukkan bahwa:

a. Variabel disiplin kerja motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ

Tabel 1. Coefficients Regression

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	16,527	7,847		2,106	0,042
	X ₁	0,401	0,159	0,304	2,523	0,016
	X ₂	0,261	0,101	0,313	2,589	0,014
	X ₃	0,228	0,078	0,382	2,925	0,006

a Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2. Anova^b

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	579,735	3	193,246	15,846	,000 ^a
	<i>Residual</i>	439,040	36	12,196		
	<i>Total</i>	1018,775	39			

a Predictors: (Constant), motivasi kerja , disiplin kerja, lingkungan kerja

b Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3. Adjusted R Square

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,754 ^a	,569	,533	3,492

a Predictors: (Constant), M.Kerja , Disiplin K, L.Kerja

b Dependent Variable: Kinerja.

Kabupaten Karanganyar. (Y) Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,016 (probabilitas 0,016 < 0,05).

- b. Variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU-LLAJ Kabupaten Karanganyar yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,014. (probabilitas 0,014 < 0,05).
- c. Variabel motivasi kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,006 (probabilitas 0,006 < 0,05).

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga ada

pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

2. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Perhitungan uji F menunjukkan bahwa F hitung 15,846 dengan tingkat signifikansi 0,000^a, karena probabilitasnya 0,000 < 0,05 atau F hitung lebih besar dari F Tabel, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-

sama terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil *output* perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,533 yang artinya variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh variabel lain. Yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Setiap karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sikap disiplin dari karyawan, lingkungan kerja yang sehat dan motivasi kerja yang tinggi.

Disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri, terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Jika karyawan tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian disiplin kerja memberikan sumbangan positif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang sehat, yaitu lingkungan yang dapat memberikan

perasaan aman dari gangguan-gangguan, baik gangguan penglihatan, pendengaran atau suara-suara gaduh serta lingkungan yang menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan cenderung lebih baik. Semakin baik dan sehat lingkungan kerja maka semakin kinerja karyawan semakin lebih baik. Dengan demikian lingkungan kerja memberikan sumbangan positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik cenderung dapat dicapai jika adanya motivasi kerja yang positif dari karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan semakin lebih baik. Dengan demikian motivasi memberikan sumbangan positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Sub Din Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ hendaknya memberikan pembinaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, mengarahkan kepada karyawan akan menjaga kebersihan lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan, serta menumbuhkan dan meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja karyawan lebih baik.

Penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebaiknya diperluas lagi disamping itu jumlah sampel penelitian sebaiknya ditambah, termasuk lokasi penelitian diperluas sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil yang lebih representatif .

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Marhijanto. 1999. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini*, Terbit Terang, Surabaya.
- Buchori Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara, Jakarta.

- Didik Hardiyanto, 2006. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Se-Wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar*". Tesis Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak dipublikasikan).
- Djarwanto. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Liberty, Yogyakarta.
- Endang Sri Handayani. 2006. "*Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Artho Kuncoro Karanganyar*", Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak dipublikasikan).
- Gibson, James, Joko M, Ivanecvich dan James H Donnely JR. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*. Bina Aksara jilid 1 (terjemahan Ninuk Hadasni). Jakarta.
- Hadari Nawawi. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, UGM Pres, Yogyakarta.
- Ishak Arep, dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Grasindo, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen SDM Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta.
- Moekiyat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Pioner Jaya, Bandung.
- Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 9 Tahun 2001 Tentang *Organisasi dan Tata kerja Dinas Daerah Kabupaten Karanganyar*, Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Pertama, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Roemintoyo.1999, *Pengaruh Motivasi Kerjasama dan Kedisiplinan Karyawan Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Unisversitas Sebelas Maret terhadap Prestasi Kerja*," Laporan Penelitian UNS Surakarta.
- Simamora, Henry. 1996. *Manajemen Sumberdaya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugito, 2006. *Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*" Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta (Tidak dipublikasikan).
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, UII Press Yogyakarta.
- Suprihanto J. 2000. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono. 1999. *Manajemen S.D.M. Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- T Hani Handoko.1999. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.