

## **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PASURUAN**

**Danang Prasetya dan Fariz**  
STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya  
Email : fariz@stieyapan.ac.id

### **ABSTRAK**

*Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun tujuan organisasional. Dengan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten, akan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi. Bahkan daya saing tinggi akan membuat pegawai siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya. Hal tersebut menjadi tuntutan agar organisasi mampu bersaing dengan organisasi lain. Organisasi selalu berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja setiap pegawainya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi akan dapat bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang baik. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja dari setiap pegawai organisasi menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.*

*Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan berjumlah 33 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.*

*Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh secara parsial motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.*

*Kata kunci : motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun tujuan organisasional. Dengan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten, akan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi. Bahkan daya saing tinggi akan membuat pegawai siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya. Hal tersebut menjadi tuntutan agar organisasi mampu bersaing dengan organisasi lain. Organisasi selalu berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja setiap pegawainya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi akan dapat bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi saat ini.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang baik. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja dari setiap pegawai organisasi menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempengaruhi kinerja karena faktor motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2015:93). Sedangkan,

Menurut Hasibuan (2017:193) faktor kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2013:118).

Untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, organisasi perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Salah satunya melalui motivasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan dorongan kepada pegawai agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk pegawai tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi pegawai selama mereka bekerja di organisasi. Untuk sebagian pegawai peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut (Hasibuan, 2017:193). Kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja pegawai. Setiap pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kedisiplinan yang diterapkan pada pegawai didasarkan pada keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah-masalah yang sangat penting dalam menjalankan tugas yang sedang atau telah diselesaikan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja pegawai yang baik (Sedarmayanti, 2015:21). Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat seorang pegawai merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga organisasi harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi pegawai, akan membuat pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Mangkunegara (2015:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Handoko (2013:94) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Nawawi (2013:68) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:48) motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2015:173) dalam teorinya *Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Menurut Hasibuan (2017:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pendukung atau faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a. Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk serta energi yang dimilikinya demi mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

b. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

c. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job satisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor penghambat atau faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygiene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan keorganisasian, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

a. Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila pegawai tidak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

b. Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana pegawai mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila pegawai tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian apabila pegawai tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

Menurut Siagian (2013:146), strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan motivasi pegawai antara lain :

1. Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian training bagi pegawai. Salah satunya seperti pemberian training yang dilakukan untuk pegawai yang akan naik jabatan.

2. Memberikan reward atau penghargaan bagi pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Salah satunya seperti memberikan sertifikat sebagai penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
3. Melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai tersebut. Melakukan *briefing* dengan pegawainya dalam rangka pendekatan dan penyatuan visi bekerja.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2013:393) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

1. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
2. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan (2013:212) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan. Seorang pegawai harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya.

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standart yang harus dipenuhi.

Mengacu pada Dessler (2012), Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Perilaku disiplin pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu pembentukan disiplin kerja menurut Handoko (2013) dapat dilakukan melalui dua cara yaitu :

1. Disiplin Preventip (*Preventive Discipline*)

Disiplin preventip merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri dan diantara para pegawai. Dengan cara ini pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektip (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektip merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

Disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat penting untuk mengefektifkan organisasi. Tanpa disiplin kerja akan sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Nawawi (2013) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepatasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Disiplin dikatakan baik apabila pegawai/anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dapat dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut.

Sinungan (2013) mengatakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Berdasarkan nilai-nilai tersebut berarti disiplin merupakan dasar pengembangan hati nurani yang merupakan salah satu faktor penting dalam memelihara emosi seorang pegawai/anggota organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa disiplin sangat penting pula dalam perkembangan karakteristik kepribadian lainnya, seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan, dan kontrol diri. Disiplin dalam pengembangan karakteristik kepribadian tersebut sangat penting bagi para pegawai/anggota organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2016:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Faktor-faktor pendukung disiplin kerja

a. Besarnya pemberian kompensasi

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

b. Adanya keteladanan pemimpin dalam organisasi

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para pegawai akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua pegawai merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata "untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

2. Faktor-faktor penghambat disiplin kerja

a. Pengawasan yang kurang oleh perusahaan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksakan disiplin kerja.

b. Tidak adanya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

c. Tidak diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin

Apabila kesemua faktor pendukung yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Sebaliknya perusahaan harus menghindari faktor-faktor yang menghambat agar lebih mudah menegakkan kedisiplinan pegawai. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Dessler (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) hal-hal yang mampu meningkatkan lingkungan kerja yang produktif bagi pegawai adalah :

1. Menyatukan tujuan dari setiap bagian dalam perusahaan. Dengan memiliki tujuan yang sama, maka seluruh anggota organisasi mau tidak mau dituntut untuk bisa bekerjasama dengan baik dan produktif, demi memudahkan pencapaian tujuan.
2. Menggunakan komunikasi yang terbuka. Dalam sebuah organisasi, komunikasi yang baik bisa terbangun dengan melibatkan seluruh anggota organisasi, di mana mereka bisa bebas mengeluarkan pendapatnya secara terbuka, dan yakin bahwa pendapat tersebut akan dihargai.
3. Membangun komitmen yang baik pada pegawai. Komitmen dapat terbentuk dengan memastikan bahwa semua anggota mengetahui secara pasti apa yang diharapkan dari mereka, bentuk tanggung jawab apa yang diemban, dan bagaimana mereka mesti mencapainya.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2015:71)

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2014:82), antara lain :

1. Faktor-faktor pendukung kinerja

- a. Kemampuan yang baik  
Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.
- b. Motivasi yang tinggi  
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
- c. Dukungan yang diterima  
Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja pegawai tersebut.

2. Faktor-faktor penghambat kinerja

- a. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai  
Faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.
- b. Hubungan dengan organisasi yang tidak baik  
Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja pegawai adalah hubungan pegawai tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada pegawai lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2014) untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat melakukan hal sebagai berikut :

1. Dorongan positif

Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Suatu dorongan yang positif dibangun dengan empat tahap yaitu :

- a. Lakukan audit kinerja
- b. Tetapkan standar dan tujuan kinerja
- c. Berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya
- d. Beri pegawai pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja

2. Program disiplin positif

Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. program ini memberi tanggungjawab perilaku pegawai di tangan pegawai sendiri. Bagaimanapun program ini memberitahui pegawai bahwa perusahaan peduli dan akan tetap mempekerjakan pegawai selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

3. Program bantuan pegawai

Program bantuan pegawai menolong pegawai mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja. Program bantuan pegawai yang berhasil mempunyai sifat-sifat berikut :

- a. Dukungan manajemen puncak,
- b. Dukungan pegawai atau serikat pekerja,
- c. Akses yang mudah,
- d. Penyelia yang terlatih,
- e. Asuransi,
- f. Kepemimpinan profesional yang terampil,

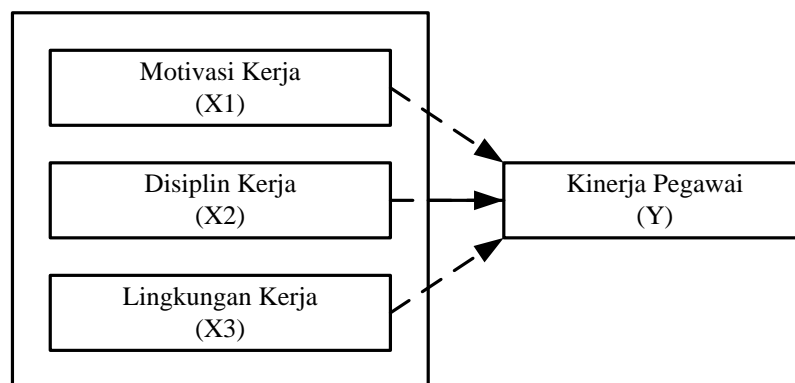
4. Manajemen pribadi

Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif masih baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang bahwa mampu menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri. Manajemen pribadi dimulai ketika orang menilai permasalahannya sendiri dan menetapkan tujuan yang tinggi dan spesifik (tetapi individual) dalam kaitannya dengan

permasalahan itu. Bekerja jarak jauh dan bentuk-bentuk lainnya menunjukkan meningkatkan produktifitas.

#### 5. Hukuman

Meskipun sebagian besar pegawai ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menetralsisir perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal. Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa meliputi konsekuensi material, seperti pemotongan gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian.



Keterangan :

———— Pengaruh secara simultan

- - - - Pengaruh secara parsial

Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 33 orang. Sampel yang dipergunakan adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 33 pegawai dijadikan sampel.

#### 1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

- a. Motivasi ( $X_1$ ) adalah keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, meliputi :
  - 1) Pegawai memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan
  - 2) Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
  - 3) Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
  - 4) Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan kerja

- 5) Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
  - b. Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut, meliputi :
    - 1) Organisasi memberi tahu pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku
    - 2) Pegawai diberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan
    - 3) Pegawai melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi
    - 4) Pegawai diberikan hukuman yang dapat meningkatkan kualitas diri apabila melanggar peraturan
  - c. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi :
    - 1) Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai
    - 2) Suhu udara ruang kerja menyejukkan sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja
    - 3) Tata warna ruangan sudah memberikan dampak positif dalam pekerjaan
    - 4) Pegawai memiliki ruangan kerja yang nyaman
    - 5) Pegawai menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja
2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, meliputi :

- a. Pegawai berusaha dengan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dari organisasi
- c. Pegawai berusaha menggunakan sumber daya organisasi dengan efektif
- d. Pegawai menjaga dan merawat sarana dan prasarana dengan baik
- e. Pegawai bertanggung jawab dengan hasil dari pekerjaan yang dilakukan

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Ghozali, 2015 : 46})$$

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai  
 $X_1$  = motivasi kerja  
 $X_2$  = disiplin kerja  
 $X_3$  = lingkungan kerja  
 $\beta_0$  = konstanta  
 $\beta_1, \dots, \beta_3$  = koefisien regresi  
e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,649	0,000	Valid
X1.2	0,645	0,000	Valid
X1.3	0,612	0,000	Valid
X1.4	0,645	0,000	Valid
X1.5	0,650	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk motivasi lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,614	0,000	Valid
X2.2	0,769	0,000	Valid
X2.3	0,656	0,000	Valid
X2.4	0,845	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,686	0,000	Valid
X3.2	0,766	0,000	Valid
X3.3	0,720	0,000	Valid
X3.4	0,657	0,000	Valid
X3.5	0,654	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,747	0,000	Valid
Y.2	0,644	0,000	Valid
Y.3	0,703	0,000	Valid
Y.4	0,669	0,000	Valid
Y.5	0,643	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk kinerja pegawai lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
motivasi (X1)	0,646	Reliabel
disiplin kerja (X2)	0,655	Reliabel
lingkungan kerja (X3)	0,647	Reliabel
kinerja pegawai (Y)	0,687	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas motivasi sebesar 0,646 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas disiplin kerja sebesar 0,655 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas lingkungan kerja sebesar 0,647 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kinerja pegawai sebesar 0,687 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,963
Motivasi (X1)	0,178
Disiplin kerja (X2)	0,275
Lingkungan kerja (X3)	0,358

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,963 + 0,178 X_1 + 0,275 X_2 + 0,358 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0,963 menunjukkan besarnya kinerja pegawai, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,178. Berarti jika motivasi ( $X_1$ ) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,178 satuan.
3. Koefisien regresi untuk disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,275. Berarti jika disiplin kerja ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,275 satuan.
4. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,358. Berarti jika lingkungan kerja ( $X_3$ ) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,358 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,609 atau 60,9 % pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 60,9 %, sisanya 39,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Motivasi (X1)	3,892	2,045	0,000	Ada pengaruh
Disiplin kerja (X2)	4,652	2,045	0,000	Ada pengaruh
Lingkungan kerja (X3)	5,454	2,045	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung motivasi( $X_1$ ) sebesar 3,892 lebih besar dari t tabel 2,045 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Nilai t hitung disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,652 lebih besar dari t tabel 2,045 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Nilai  $t$  hitung lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 5,454 lebih besar dari  $t$  tabel 2,045 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

## PEMBAHASAN

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) antara motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi motivasi sebesar  $0,001 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan diterima.

Diantara motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja ( $X_3$ ), hal ini karena nilai *correlation partial* yang berada pada tabel *coefficients* sebesar 71,2 % lebih besar dari nilai *correlation partial* variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2013, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T, Hani, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, SP, Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2013, *Manajemen Personalia*. Edisi Empat, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua Bandung: Rafika Aditama.
- Mathis, R.L dan J.H Jackson. 2014, *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, H, Hadari, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, P. Stephen, 2015, *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*, Gramedia: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Erlangga, Jakarta.

- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang, P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber.2013, *Asas-Asas Manajemen*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2013, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Prenadamedia Group, Jakarta.