

# **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Ganda Atmawijaya<sup>1</sup>**

**Mahasiswa Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang**

## *Abstract*

*The purpose of this research is to know the influence of motivation, discipline, and work environment not only jointly but also partially of employee performance for Secretariat of Ogan Komering Ilir Area. This research used 63 employees for the samples. Analysis which used is multiple linier regression analysis. To know the influence of motivation, discipline, and work environment jointly used F test and partially used t test. From the calculation, F-arithmetic (33,764) and P value is 0,000. Another calculation is F-table (2,761) and P value is 0,000, and alpha which used is (0,05). From the description above, we know that motivation, discipline and work environment had influence for employee performance if we used partially that have T-arithmetic for motivation variable (43,2555) and P value (0,014), discipline variable (5,954) with P value (0,000), and T-arithmetic work environment (2,867) with P value (0,035). It has different with T-table (1,999) with jointly that have influence of motivation, discipline, and work environment of employee performance*

*Keyword: motivation, discipline, work environment, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kemampuan dan kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang yang bermotivasi tinggi dan memiliki kemampuan kerja untuk mengembangkan sumber daya manusia, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan organisasi. Begitu pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti harus menggerakkan manusianya.

Kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya dan sekaligus dapat mengembangkan kemampuan kerjanya. Melalui pemotivasian dan pengembangan kemampuan

---

<sup>1</sup> Koresponden Penulis: ganda\_ump@gmail.com

kerja yang maksimal, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan, organisasi dapat menempuh langkah-langkah seperti perbaikan kinerja. Menurut Wibowo (2007:277) perbaikan kinerja tidak hanya diperlukan pada saat prestasi kerja tidak seperti yang diharapkan. Perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi.

Selanjutnya setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan dibawah standar, karena apa yang menjadi motif dan kebutuhannya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan..

Pemecahan persoalan yang berhubungan dengan motivasi pegawai dapat diupayakan dalam bentuk pemberian dorongan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003:149), pemberian dorongan tersebut dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya, menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya, ikut serta mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berafiliasi. Dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar, karena dengan usaha yang terus-menerus meraih prestasi, secara empiris terbukti memberikan sumbangan yang besar terhadap munculnya bentuk-bentuk perilaku berwiraswasta serta pertumbuhan ekonomi negara.

Motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja di suatu organisasi yang baik, akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak organisasi. Sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi, merupakan cerminan motivasi berprestasi pada diri pegawai tinggi. Pengelola organisasi, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin.

Selain motivasi, disiplin juga memiliki peran penting dalam membangun kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2001:118), disiplin dikatakan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak, sedangkan Hasibuan (2003:190) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi yang berlaku.

Dalam suatu organisasi penegakan disiplin itu penting, karena dengan disiplin diharapkan sebagian dari peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin serta seefisien mungkin, selanjutnya disiplin kerja menggambarkan sikap yang positif terhadap nilai norma dan aturan-aturan yang diekspresikan dalam perilaku. Disiplin untuk dapat mendisiplinkan tenaga dapat digunakan cara pengukuran positif (*positive reinpociment*). Pengukuran negative (*negative reinforcement*) ancaman dan hukuman harus dipersiapkan oleh tenaga kerja bahkan mungkin benar-benar akan dilaksanakan jika ia melanggar disiplin.

Beberapa informasi yang didapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir belum maksimal, seperti dari segi kualitas pelayanan terhadap masyarakat yang diberikan dianggap masih rendah dan terkesan dikerjakan tidak profesional, kurangnya motivasi dan rasa tanggung jawab pada pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak dapat ditangani secara baik dan hasilnya tidak memenuhi harapan, pegawai kerap kali datang, istirahat dan pulang tidak sesuai dengan waktu (tidak tepat waktu) yang telah ditetapkan, kondisi dan suasana kerja yang tidak nyaman serta interaksi antar pegawai kurang baik dan hubungan komunikasi interpersonal antar pegawai serta pimpinan dirasakan kurang harmonis.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai pusat administrasi di lingkungan daerah tersebut dituntut setiap karyawannya untuk senantiasa memberikan pelayanan administratif yang prima, namun pada kenyataannya masih ada sebagian pegawai di kantor tersebut yang kinerjanya masih rendah terbukti dengan lambannya pemrosesan administratif yang dilakukannya, sementara surat menyurat yang diproses tersebut terkadang harus cepat diproses. Secara umum banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja tersebut seperti pendidikan dari pegawai tersebut yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukannya, tingkat disiplin dari pegawai itu sendiri, motivasi dari masing-masing karyawan serta lingkungan kerja yang kurang memadai.

Ada beberapa hal penyebab rendahnya motivasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir antara lain pegawai kurang semangat dalam bekerja dikarenakan hasil pekerjaan yang dilakukannya masih kurang dihargai hal ini disebabkan oleh sikap dari atasan yang kurang memberikan pujian kepada pegawai yang sudah melakukan pekerjaannya. Terbentuknya kelompok informal dalam kantor tersebut menyebabkan persaingan yang kurang sehat sehingga menimbulkan konflik antar individu dan akhirnya menimbulkan stress diakibatkan koordinasi antar individu kurang berjalan dengan baik, selain itu tuntutan kebutuhan khususnya perlengkapan dan peralatan kerja yang kurang dipenuhi menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang akan dilakukan. Organisasi harus peka terhadap gejala seperti ini dalam rangka menyelamatkan pencapaian organisasi yang telah diraih maupun yang akan diraih. Karena pegawai yang mengalami stress tidak hanya mengancam tujuan yang akan dicapai melainkan juga capaian yang sudah diraih selama ini akan rusak citranya dihadapan masyarakat, apalagi instansi pemerintah yang setiap saat berhubungan dengan masyarakat secara langsung.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir masih mengalami kendala terutama untuk ketepatan waktu kerja, dimana pegawai masih sering datang terlambat, istirahat yang terlalu lama dan pulang lebih cepat, hal ini dilakukan pegawai dalam rangka aktivitas pribadi mereka selain itu sistem absen yang diberlakukan di kantor tersebut masih bersifat manual disamping itu juga banyak pegawai melakukan pekerjaan hanya bersifat formalitas untuk mendapatkan gaji semata. Semua tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai selama ini kurang mendapatkan perhatian dari atasan sehingga pegawai menganggap biasa saja tindakan yang dilakukannya.

Beban kerja dari para pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir tidaklah ringan dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja yang tinggi harus dimiliki para pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sangat dibutuhkan. Tingkat disiplin kerja para pegawai dapat dilihat bagaimana pegawai tersebut patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan pada organisasi yang berupa ketaatan, tanggung jawab dan sikap mental para pegawai terhadap organisasi. Ketaatan terhadap organisasi dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut menjalankan peraturan-peraturan pada organisasi, artinya pegawai benar-benar menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang ada, sebaliknya seorang pegawai dikatakan tergolong tidak disiplin misalnya sering tidak masuk kerja, tidak mengikuti kegiatan organisasi atau keluar kantor pada jam kerja. Begitu juga tanggung jawab seorang pegawai yang bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi tentunya pegawai tersebut tidak akan melalaikan tugas yang dipercayakan kepadanya, bila seorang pegawai yang sering melalaikan tugasnya atau tugas yang diberikan oleh organisasi tidak diselesaikan dengan baik maka dapat juga dikatakan tidak disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan padanya serta tanggung jawab terhadap tugas organisasi tidak ada.

Lingkungan kerja sebagai unsur kerja penting dalam pelaksanaan proses organisasi di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir juga mengalami beberapa masalah. Terbatasnya ruangan di kantor tersebut menyebabkan suasana kerja yang kurang nyaman, hal tersebut diakibatkan tidak sebandingnya antara ruangan dan jumlah pegawai, serta fasilitas pendukung ruangan yang tidak memadai. Selain itu, dengan penumpukan pekerjaan pada bagian-bagian tertentu menyebabkan interaksi antar pegawai kurang mendukung sehingga komunikasi interpersonal antar pegawai serta pimpinan dirasakan kurang harmonis.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir ?

## ***Kajian Teoritis***

### ***1. Hasil Penelitian Terdahulu***

Penelitian yang dilakukan oleh Fatimah & Elvi (2010) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Raban Cahaya Se-Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja serta lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan CV. Raban Cahaya Se-Sumatera Selatan, hal tersebut terlihat dari hasil uji F dimana  $F_{hitung} (83,051) > F_{Tabel} (3,04)$  sedangkan  $P\ Value (sig) sebesar 0,000 < \alpha (0,05)$ . Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja terlihat dari hasil uji t dimana  $t_{hitung} (3,694) > t_{Tabel} (1,65)$ , disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dimana  $t_{hitung} (3,016) > t_{Tabel} (1,65)$ , demikian juga dengan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja  $t_{hitung} (4,457) > t_{Tabel} (1,65)$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Nurhayati dan Slamet Mulyo (2007) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekalongan. Berdasarkan penelitiannya diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang berarti antara variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah studi kasus pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekalongan. Dimana, dari pengujian Uji F yang dilakukan, dengan menggunakan alpha sebesar 5 % diperoleh F-Hitung sebesar 396,148 lebih besar dari F-Tabel sebesar 2,78.

Diantara ketiga nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja, nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan nilainya paling berarti. Dengan demikian variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling berarti artinya kepemimpinan lebih mempengaruhi kinerja aparatur Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekalongan, dibandingkan variabel kompetensi dan motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Netty Suriani (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Pengusaha Kecil Menengah Dan Penanaman Modal Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dilihat dari hasil uji F, dimana  $F_{hitung} sebesar 13,813$  lebih besar dari  $F_{Tabel}$  pada alpha 5 % sebesar 3,07 dan secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dilihat dari hasil uji t, dimana  $t_{hitung} sebesar 2,877$  lebih besar dari  $t_{Tabel}$  pada alpha 5 % sebesar 1,657. terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dilihat dari hasil uji t, dimana  $t_{hitung} sebesar 5,743$  lebih besar dari  $t_{Tabel}$  pada alpha 5 % sebesar 1,657.

Penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Penelitian dan Pengembangan Kehutanan telah dilakukan oleh Lusi Sartika Ginoga (2006) Hasil penelitian menunjukkan pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Yusnita (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi

Kerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Plaju Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor kelurahan di kecamatan plaju Palembang, berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh F hitung sebesar 71,564 sedangkan F Tabel sebesar 3,14. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor kelurahan di kecamatan plaju Palembang, berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t hitung sebesar 3,174 sedangkan t Tabel sebesar 1,699. sedangkan variabel komunikasi internal juga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor kelurahan di kecamatan plaju Palembang, berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t hitung sebesar 2,556 sedangkan t Tabel sebesar 1,699.

## **2. Landasan Teori**

### **a. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) diartikan pula oleh Simamora (2001:327) yaitu merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Suprihanto (2000:7) menyebutkan istilah kinerja dan prestasi kerja yaitu : hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran.

Menurut Mangkunegara (2001:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja menurut Rahmanto dalam Tampubolon (2008:73) mempunyai dua elemen pokok yakni :

- a. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik dapat dicapai.
- b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### **b. Motivasi**

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Ishak,2003: 53). Semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa "Manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan". Prinsip motivasi tersebut tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Menurut Sondang (2003:351) prinsip utama motivasi dari segi psikologis bagi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

Senada dengan pengertian di atas, Buyung A. Syafei (2005:22) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Menurut Buyung A. Syafei (2005: 71) Ciri-ciri orang yang termotivasi adalah bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, dan semangat juangnya tinggi. Motivasi sangat bermanfaat bahkan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam status apapun baik itu milik pemerintah, swasta maupun *join venture*.

### **c. Disiplin Kerja**

Menurut Ruky (2001:10) disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya yang paling penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Nitisemito (2001:97) kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut Siagian (2001:305) mengemukakan bahwa disiplin organisasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Sahertian (2003:107) lebih lanjut mengemukakan bahwa pengertian di atas paling tidak terdapat empat unsur penting di dalamnya, yaitu :

- a) Disiplin berisi moral yang mengatur tata kehidupan.
- b) Disiplin mengandung pengembangan ego (individualistik) dengan segala masalah intrinsiknya yang mengharuskan seseorang untuk menentukan pilihan.

- c) Disiplin memungkinkan munculnya pertumbuhan kekuatan untuk memberi jawaban terhadap setiap aturan yang disampaikan.
- d) Disiplin melahirkan penerimaan otoritas eksternal yang membantu seseorang untuk membentuk kemampuan dan keterbatasan.

Moekijat (2004:67) menegaskan bahwa, disiplin adalah kesanggupan menguasai diri sendiri yang teratur. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk belajar dari diri sendiri dan mengetahui siapa dirinya. Sehingga akan tumbuh rasa percaya diri dalam melaksanakan segala aktivitas yang dibebankan organisasi.

Menurut Westra (2002:24) disiplin lebih ditekankan pada kesadaran diri sendiri. Oleh karena itu, kemampuan atau kekuatan yang ada pada setiap individu sangat diperlukan sebagai suatu cara untuk memahami ciri utama disiplin. Kekuatan (*force*) selalu terdapat dalam hubungan interaksi antara individu dengan lingkungan, sehingga melahirkan prinsip dasar dari kehidupan lingkungan dalam kaitannya dengan disiplin.

Kerlinger dan Pedhazur dalam (Sedarmayati, 2007:185) menyebutkan sejumlah ciri-ciri atau indikator disiplin kerja karyawan yaitu :

- a) Kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja.
- b) Kepatuhan pegawai terhadap perintah dari pimpinan serta taat pada aturan dan tata tertib yang berlaku.
- c) Berpakaian seragam ke tempat kerja atau berpakaian pengenal perusahaan/organisasi
- d)** Menggunakan dan memelihara alat-alat dan perlengkapan organisasi dengan hati-hati.
- e)** Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut SP. Hasibuan (2003:194) indikator kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah:

- a) Tujuan dan Kemampuan
- b) Teladan Pimpinan
- c) Balas jasa
- d) Keadilan
- e) Waskat
- f) Sanksi Hukuman
- g) Ketegasan
- h) Hubungan Kemanusiaan

#### **d. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam pelaksanaan proses kegiatan organisasi atau perusahaan. Menurut Mardiana (2005:71) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk



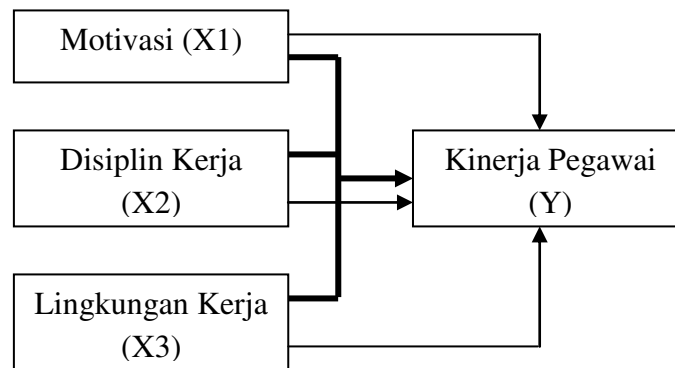
antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Samsudi (2008:37) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja/kondisi fisik menurut Nitisemito (2001:183), adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan, kebisingan

### ***Kerangka Berpikir***

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, serta tinjauan pustaka di atas, kerangka pemikiran ini dapat dijelaskan dengan hubungan antar variabel melalui skema berikut ini:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

#### **a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.**

Motivasi adalah suatu kegairahan kerja pegawai negeri sipil, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama di antara masing-masing pegawai tersebut akan terjadi suasana batin seorang individu dalam unit organisasi dan

berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Berarti apabila motivasinya terpenuhi, maka kinerja meningkat dan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

**b. Pengaruh disiplin terhadap kinerja.**

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh kedisiplinan yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun dan dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja yang tingkat tertentu akan berdampak meningkatkan kinerjanya, yang secara linier berpengaruh terhadap hasil kerjanya, sudah tentu kepuasan kerja dapat tercapai.

**c. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja.**

Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, seseorang akan mendapatkan suatu ketenangan kerja dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, dimana apabila seorang unsur pimpinan berusaha memperhatikan dan memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut di atas yaitu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, diharapkan akan menimbulkan suatu kepuasan kerja bagi pegawai.

**d. Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.**

Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi tertentu, tidak hanya tergantung pada lingkungan kerjanya yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, tentunya dengan kondisi lingkungan kerja yang baik pegawai akan merasakan kepuasan batinnya, begitu juga adanya bentuk motivasi dari pimpinan sangat meningkatkan semangat kerja, yang tentunya akan selaras dengan kepuasan kerja yang dida. Pegawai yang mempunyai dedikasi disiplin kerja yang tinggi, tentunya akan mendapatkan perhatian dari pimpinan untuk pelaksanaan tugasnya yang biasanya akan selaras dengan fasilitas yang didapatkan sehingga pegawai tersebut akan merasa lebih puas dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tentang landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja, baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

**METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain (*kausal*) (Husein, 2003:9). Penerapan dalam penelitian ini adalah dengan mereresikan variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten OKI dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini diukur menggunakan lima indikator.
2. Motivasi pegawai, yaitu suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten OKI. Variabel ini diukur menggunakan lima indikator.
3. Disiplin kerja, yaitu suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di Sekretariat Daerah Kabupaten OKI. Variabel ini diukur menggunakan empat indikator.
4. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten OKI. Variabel ini diukur menggunakan tujuh indikator.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, yaitu berjumlah 168 orang Pegawai Negeri Sipil. Sampel minimal ditentukan sebesar 63 orang (Slovin, dalam Husen Umar, 2003 ; 78 ). Sumber data dalam penelitian adalah data primer merupakan data yang didapat langsung dari jawaban responden terhadap kuisisioner mengenai variabel penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari pihak yang menjadi sumber data, yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Sedangkan metode pengumpulannya adalah daftar pertanyaan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat menggunakan analisis regresi linier berganda (Siswoyo, 2008: 41).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Setelah hasil kuisisioner dikumpulkan selanjutnya terlebih dahulu dilakukan langkah-langkah persiapan guna melakukan analisis data. Langkah-langkah yang dimaksud adalah pengecekan kuisisioner, editing, dan coding. Pengecekan kuisisioner dilakukan mengingat tidak semua kuisisioner dijawab secara lengkap oleh responden. Editing dilakukan untuk mengidentifikasi jawaban kuisisioner yang tidak masuk akal, tidak lengkap, tidak konsisten, atau jawaban membingungkan. Sedangkan coding merupakan proses pemberian kode (angka) untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap daftar pernyataan.

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan kuisisioner melakukan fungsinya. Sedangkan reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana pengukuran reliabel/dapat dipercaya. Hasil pengujian menunjukkan semua item pernyataan masuk kategori valid. Begitu juga dengan hasil uji reliabilitas, semua variabel yang digunakan masuk kategori reliabel. Langkah lanjut adalah melakukan uji normalitas dan asumsi klasik regresi yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk melakukan analisis regresi berganda.

**Hasil Penelitian**

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.524	.250		2.092	.039
Motivasi Kerja	.533	.164	.109	3.255	.014
Disiplin Kerja	.744	.125	.716	5.954	.000
Lingkungan Kerja	.313	.109	.011	2.867	.035

**Sumber : Hasil Data Olahan, 2012**

Pada Tabel 1, dapat dilihat nilai koefisien dari masing-masing variabel yang diteliti. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,524 + 0,533X_1 + 0,744X_2 + 0,313X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa perubahan variabel motivasi ( $X_1$ ), variabel disiplin ( $X_2$ ) dan variabel lingkungan ( $X_3$ ) akan meningkatkan secara positif terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien masing-masing variabel tersebut yang menunjukkan nilai positif.

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.927	3	4.642	33.764	.000 <sup>a</sup>
Residual	8.112	59	.137		
Total	22.040	62			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil Data Olahan, 2012**

Pada Tabel 2 diperoleh p value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti motivasi, disiplin dan lingkungan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Pada Tabel 1 diperoleh t hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,255 dengan probabilitas 0,014, variabel disiplin sebesar 5,954 dengan probabilitas 0,000 dan variabel lingkungan sebesar 2,867 dengan probabilitas 0,035, dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,999. dari ketiga variabel yang diteliti dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel bebas yang diteliti mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.613	.37081

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil Data Olahan, 2012**

Pada Tabel 3 diperoleh *R Square* sebesar 0,632 yang berarti bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti memberikan sumbangan sebesar 63,2 % terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah kabupaten Ogan Komering Ilir.

**1. Pembahasan Hasil Penelitian**

**a. Pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Disiplin (X2) serta Lingkungan (X3) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir**

Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi tertentu, tidak hanya tergantung pada lingkungan kerjanya yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, tentunya dengan kondisi lingkungan kerja yang baik pegawai akan merasakan kepuasan batinnya, begitu juga adanya bentuk motivasi dari pimpinan sangat meningkatkan semangat kerja, yang tentunya akan selaras dengan kepuasan kerja yang didapat. Pegawai yang mempunyai dedikasi disiplin kerja yang tinggi, tentunya akan mendapatkan perhatian dari pimpinan untuk pelaksanaan tugasnya yang biasanya akan selaras dengan fasilitas yang didapatkan sehingga pegawai tersebut akan merasa lebih puas dalam bekerja.

**b. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir**

Koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa betapa pentingnya motivasi seorang pimpinan terhadap bawahannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Berarti

apabila motivasinya terpenuhi, maka kinerja meningkat dan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

**c. Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir**

Koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, semakin disiplin seorang pegawai, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Dalam rangka menegakkan disiplin pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir tidak hanya bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang tercermin dari motivasi kerja pegawai tersebut, peran seorang pemimpin untuk selalu memperhatikan pegawainya juga menjadi sangat penting. Fungsi penghargaan dan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan disiplin pegawai juga harus ditegakkan.

**d. Pengaruh Lingkungan (X3) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir**

Koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif menunjukkan bahwa Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, seseorang akan mendapatkan suatu ketenangan kerja dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, dimana apabila seorang unsur pimpinan berusaha memperhatikan dan memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut di atas yaitu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, diharapkan akan menimbulkan suatu kinerja yang baik bagi pegawai.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**1. Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama dan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

**2. Saran**

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, maka ada beberapa saran yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut :

- a. Perhatian dan penghargaan terhadap pegawai menjadi penting bagi seorang pimpinan, kebebasan untuk berkembang khususnya terhadap jabatan tertentu harus didasarkan atas kemampuan dari pegawai yang ada tersebut.
- b. Pemberlakuan sanksi bagi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner harus segera dilakukan dengan berbagai bentuk penilaian yang permanen.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Serta Lingkungan.....Ganda Atmawijaya  
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah  
Kabupaten Ogan Komering Ilir

- c. Perbaikan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis harus senantiasa dijaga, sebab faktor terpenting dalam pencapaian kinerja organisasi akan terbentuk dalam bentuk kerja sama antar pegawai yang baik.
- d. Pengawasan langsung dari pimpinan untuk segera diberlakukan, sehingga pegawai tidak berani untuk melakukan indisipliner dan tidak menganggap peraturan yang diberlakukan hanya sebagai bacaan semata.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press

Buyung A. Syafei. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Dian Yusnita . 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Plaju Palembang*. Program Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang. Tesis (tidak dipublikasikan)

Dina Mardiana. 2005. *Manajemen Disiplin dan Kinerja Pegawai*, Makalah Pelatihan Manajemen Usaha Mandiri, Jakarta

Fatimah dan Elvi. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Raban Cahaya Se-Sumatera Selatan. *Jurnal Fordema* 10 (1)

George Sahertian. 2003. *Kedisiplinan dalam Organisasi*. Semarang: Penerbit Jaya Loka.

Hasan Samsudi. 2008. *Manajemen kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Liberty

Hasibuan Malayu. 2003. *Organisasi dan Kompensasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Hendry Siamamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Husein Umar. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ishak Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Penerbit Grassingo.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Serta Lingkungan.....Ganda Atmawijaya  
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah  
Kabupaten Ogan Komering Ilir

Joko Suprihanto, 2000. *Disiplin kerja dan Produktivitas Perusahaan*. Jakarta:  
Penerbit Bumi Aksara.

K. Bungin. 2005. *Metodelogi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT. Grassingo.

Lusi Sartika Ginoga. 2006. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja  
terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Penelitian dan  
Pengembangan Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan*. Program  
Magister Manajemen Sriwijaya Palembang. Tesis (tidak dipublikasikan)

Moekijat. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung:  
Penerbit Mandar Maju.

Netty Suriani . 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja  
Pegawai pada Dinas Koperasi, Pengusaha Kecil Menengah dan  
Penanaman Modal Sumatera Selatan*. Program Pasca Sarjana Program  
Studi Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang. Tesis  
(tidak dipublikasikan)

Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem manajemen Kinerja, Panduan Praktis Untuk  
Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka  
Utama.

Santoso, Singgih. 2005. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta:  
Penerbit Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi  
dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit PT. Refika  
Aditama.

Setyo Wibowo. 2007. *Pengembangan Pegawai Administratif*. Jakarta: Lembaga  
Administrasi Negara.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit  
PT. Bumi Aksara.

Siswoyo. 2008. *Statistika Penelitian manajemen dengan Bantuan Program  
SPSS*. Palembang: MM UTP

Sri Nurhayati dan Slamet Mulyo, 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi  
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Studi Kasus  
Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekalongan, *Jurnal Ekonomi dan  
Bisnis : Kajian Masalah Ekonomi dan Bisnis*. 4(1)

Westra Sutrisna. 2002. *Aneka Sari Ilmu Administrasi*. Bandung: Penerbit Global.



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Serta Lingkungan.....Ganda Atmawijaya  
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah  
Kabupaten Ogan Komering Ilir