

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes

(The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at The Brebes Center For Statistics (BPS))

Dwi Yoga¹, Andi Yulianto², Azizah Indriyani³, Roby Setiadi⁴, Nur Khojin⁵

^{1,2,3,3,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia
e-mail: ¹dwiyoga@gmail.com, ²andiylianto@umus.ac.id, ³azizahindriyani@gmail.com, ⁴robysetiadi@umus.ac.id,
⁵nurkhojin089@umus.ac.id,

*

Abstrak

Dalam mencari tenaga kerja yang baik sangat tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. Penelitian ini menggunakan data primer, populasi berjumlah 35 pegawai dan sampel sebanyak 35 responden. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan: motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, dan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Brebes

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract

In search of a good workforce is very not easy, especially in maintaining existing ones. Therefore, the company should prioritize employees who are skilled and have good performance. This research aims to determine the influence of work motivation, work environment and work discipline on the performance of employees at the Central Statistical Agency (BPS) Brebes. The study used primary data, a population of 35 employees and samples of 35 respondents. Hypothesis testing used multiple linear regression analyses using SPSS 16 applications. The results showed: partial work motivation has no significant effect on the performance of employees of the Central statistical Body (BPS) Brebes, the working environment partially influential to the performance of officers in the central body Brebes (BPS) statistics, partial work discipline has no significant effect on the performance of employees of the Central Statistical Board (BPS) of Brebes, and work motivation, work environment and working discipline simultaneously there are influences that to the performance of employees at the Brebes BPS.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, and Employee Performanc.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2013), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan

kuantitas sumber daya manusia (SDM). Tapi yang penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat menunjang nasional.

Dalam mencari tenaga kerja yang baik sangat tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Mathis (2012: 378) berpendapat bahwa kinerja karyawan apa yang dilakukan karyawan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Mangkunegara (2013: 67) Pengertian kinerja adalah berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kinerja kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Motivasi dalam pengertian umum, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan ada tujuannya. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja dapat menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi ialah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2012) kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kinerja

Suyadi Prawiro Sentono (1999:2) mendefinisikan kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Malayu Hasibuan (2013:34), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu,. Sedangkan menurut Supardi (2014:45) “kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Abdilah dan Wajdi (2011) kinerja yang baik dari suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumberdaya manusia yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat. Menurut Wirawan (2009:5) dalam Wiratama dan Sinta Asih (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan),

lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2013:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Simamora (2009 : 339) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli yang telah disebutkan penulis, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu. Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) mengungkapkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan adalah sebagai berikut: kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan dengan organisasi atau perusahaan .

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan- keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003: 38). Motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi kerja tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2014:138). Istilah motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2013: 141).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, yang berlokasi di Jalan Letnan Jendral MT Haryono No. 74, Saditan, Brebes. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2019 sampai dengan selesai. Hal yang perlu dipertimbangkan melakukan penelitian di BPS yaitu adanya masalah yang mendorong dilakukan penelitian dan hasil dari sebuah penelitian serta solusi yang ingin didapatkan dari penelitian. Alasan peneliti memilih tempat penelitian pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes adalah karena terdapat beberapa masalah antara lain kinerja pegawai yang kurang maksimal dan belum terciptanya sinergi anatar pegawai. Menurut Sekaran (2006:117)

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat membedakan variasi pada suatu nilai. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen atau variabel bebas (X)

Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (variabel dependen) (Sarwono, 2013: 62). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja

2. Variabel Dependen atau variabel terikat (Y)

Variabel Dependen adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel independen atau bebas. Variabel dependen adalah variabel yang variabilitasnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen (Sarwono, 2013:62). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Suwatno (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Suwanto (2011:171) merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuantujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2011:162) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi: kreatif, promosi jabatan, tanggung jawab, resiko.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan komunikasi, persahabatan.
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan: pemimpin, data perusahaan, keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaransasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Menurut Ahyari (1999:124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:92). Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Sutrisno (2009:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi (ringkasan, pengaturan, atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik) sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif umumnya digunakan dalam penelitian untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa: rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, variasi dan jumlah (Ghozali, 2016). Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel pada penelitian yang terdiri atas motivasi dan pengalaman kerja dan kinerja pegawai.

Hasil Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, tanggapan responden mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Komponen Yang Diteliti	Jumlah Skor
1	Atasan selalu menghargai kinerja saya	189
2	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja	184
3	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	178
4	Pekerjaan saya dinilai adil oleh atasan	184
5	Saya bersosialisasi dengan seluruh pegawai di instansi	184
6	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di instansi	178
7	Hubungan kerja saya dengan seluruh pegawai di instansi terjalin harmonis.	182
8	Kompensasi yang diberikan instansi sudah memadai	186
9	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	184
10	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di instansi	184
11	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani	178
12	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	183
13	Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti.	182
14	Saya selalu mematuhi sistem kerja di instansi	186
15	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja.	184
	Jumlah	2746

Sumber: Output SPSS, 2018

Pada tabel 1. ditunjukkan bahwa pernyataan 1 memiliki jumlah skor 189, pernyataan 2 memiliki jumlah skor 184, pernyataan 3 memiliki jumlah skor 178, pernyataan 4 memiliki jumlah skor 184, pernyataan 5 memiliki jumlah skor 184, pernyataan 6 memiliki jumlah skor 178, pernyataan 7 memiliki jumlah skor 182, pernyataan 8 memiliki jumlah skor 186, pernyataan 9 memiliki jumlah skor 184, pernyataan 10 memiliki jumlah skor 184, pernyataan 11 memiliki jumlah skor 178, pernyataan 12 memiliki jumlah skor 183, pernyataan 13 memiliki jumlah skor 182, pernyataan 14 memiliki jumlah skor 186, pernyataan 15 memiliki jumlah skor 184, dengan jumlah skor keseluruhan pernyataan sebesar 2.746, keseluruhan variabel motivasi kerja sebesar 5,230 yang artinya sangat setuju. Artinya bahwa motivasi kerja pada BPS Brebes berpengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai.

2. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Komponen Yang Diteliti	Jumlah Skor
1	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.	171
2	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup	192
3	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik	187
4	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan.	189
5	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	129
6	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	192
7	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	187
8	Tempat kerja saya tidak terdapat aroma yang tidak sedap	185
9	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi aroma tidak sedap	187
10	Tempat kerja saya selalu bersih	185
11	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja	190
12	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	187
13	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	185
14	Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan	183
15	Saya kurang mendapat pengarahan oleh atasan terhadap pekerjaan	185
		2734

Sumber: Output SPSS, 2018

Pada tabel 2. ditunjukkan bahwa pernyataan 1 memiliki jumlah skor 171, pernyataan 2 memiliki jumlah skor 192, pernyataan 3 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 4 memiliki jumlah skor 189, pernyataan 5 memiliki jumlah skor 129, pernyataan 6 memiliki jumlah skor 192, pernyataan 7 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 8 memiliki jumlah skor 185, pernyataan 9 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 10 memiliki jumlah skor 185, pernyataan 11 memiliki jumlah skor 190, pernyataan 12 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 13 memiliki jumlah skor 185, pernyataan 14 memiliki jumlah skor 183, pernyataan 15 memiliki jumlah skor 185, dengan jumlah skor keseluruhan pernyataan sebesar 2.734, keseluruhan variabel lingkungan kerja sebesar 5,207 yang artinya sangat setuju. Artinya bahwa lingkungan kerja pada BPS Brebes berpengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai.

3. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Komponen Yang Diteliti	Jumlah Skor
1	Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	196
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	197
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan	187
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai interuksi yang diberikan atasan	183
5	Tidak menerima tawaran pekerjaan lain walaupun gaji lebih tinggi	174
6	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu	180
7	Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan	187
8	Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	188
9	Apakah Anda pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan	190
10	Apakah jarak tempat tinggal anda mempengaruhi ketepatan datang ke tempat kerja	178
11	Saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran	179
12	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat	177

13	Apakah Anda sering menunda waktu kerja	177
14	Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu	187
15	Saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik	172
		2752

Sumber: Output SPSS, 2018

Pada tabel 3. ditunjukkan bahwa pernyataan 1 memiliki jumlah skor 196, pernyataan 2 memiliki jumlah skor 197, pernyataan 3 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 4 memiliki jumlah skor 183, pernyataan 5 memiliki jumlah skor 174, pernyataan 6 memiliki jumlah skor 180, pernyataan 7 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 8 memiliki jumlah skor 188, pernyataan 9 memiliki jumlah skor 190, pernyataan 10 memiliki jumlah skor 178, pernyataan 11 memiliki jumlah skor 179, pernyataan 12 memiliki jumlah skor 177, pernyataan 13 memiliki jumlah skor 177, pernyataan 14 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 15 memiliki jumlah skor 172, dengan jumlah skor keseluruhan pernyataan sebesar 2.752, keseluruhan variabel disiplin kerja sebesar 5,242 yang artinya sangat setuju. Artinya bahwa disiplin kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes berpengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai.

4. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Komponen Yang Diteliti	Jumlah Skor
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan instansi	170
2	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	179
3	Hasil kerja saya memenuhi standar instansi	187
4	Pekerjaan yang saya lakukan di evaluasi	185
5	Pekerjaan yang saya lakukan selalu di awasi	168
6	Saya bersedia mengakui kesalahan dalam pekerjaan	181
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	189
8	Saya bersemangat jika diberikan tugas oleh atasan	168
9	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas	189
10	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan	183
11	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu	192
12	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai	187
13	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para pegawai	179
14	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan anda	187
15	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan instansi	192
		2736

Sumber: Output SPSS, 2018

Pada tabel 4. ditunjukkan bahwa pernyataan 1 memiliki jumlah skor 170, pernyataan 2 memiliki jumlah skor 179, pernyataan 3 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 4 memiliki jumlah skor 185, pernyataan 5 memiliki jumlah skor 168, pernyataan 6 memiliki jumlah skor 181, pernyataan 7 memiliki jumlah skor 189, pernyataan 8 memiliki jumlah skor 168, pernyataan 9 memiliki jumlah skor 189, pernyataan 10 memiliki jumlah skor 183, pernyataan 11 memiliki jumlah skor 192, pernyataan 12 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 13 memiliki jumlah skor

179, pernyataan 14 memiliki jumlah skor 187, pernyataan 15 memiliki jumlah skor 192, dengan jumlah skor keseluruhan pernyataan sebesar 2.736, keseluruhan variabel kinerja pegawai sebesar 5,211 yang artinya sangat setuju. Artinya bahwa kinerja pegawai pada BPS Brebes berpengaruh sangat baik dan optimal. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian yang diolah:

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	35	21.00	53.00	74.00	63.4571	5.81248
Lingkungan Kerja (X2)	35	17.00	58.00	75.00	64.6571	5.28006
Disiplin Kerja (X3)	35	13.00	58.00	71.00	64.6571	3.34262
Kinerja Pegawai (Y)	35	19.00	55.00	74.00	63.1714	5.18757
Valid N (listwise)	35					

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas, motivasi kerja responden memiliki nilai paling rendah sebesar 53 dan nilai paling tinggi sebesar 74. Nilai rata-rata motivasi kerja masing-masing responden sebesar 63,4571 dengan persebaran atau penyimpangan dari rata-rata sebesar 5,81248. Lingkungan kerja responden memiliki nilai paling rendah sebesar 58 dan nilai paling tinggi sebesar 75. Nilai rata-rata lingkungan kerja masing-masing responden sebesar 64,6571 dengan persebaran atau penyimpangan dari rata-rata sebesar 5,28006. Disiplin kerja memiliki nilai paling rendah sebesar 58 dan nilai paling tinggi sebesar 71. Nilai rata-rata disiplin kerja masing-masing responden sebesar 64,6571 dengan persebaran atau penyimpangan dari rata-rata sebesar 3,34262. Kinerja pegawai yang diterapkan responden memiliki nilai paling rendah sebesar 55 dan nilai paling tinggi sebesar 74. Nilai rata-rata kinerja pegawai yang diterapkan masing-masing responden sebesar 63,1714 dengan persebaran atau penyimpangan dari rata-rata sebesar 5,18757. Analisis verifikatif merupakan analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS Brebes.

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki dua variabel atau lebih, satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X) untuk mengetahui hubungan (positif atau negatif) antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan data berskala interval atau rasio (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, variabel independen (biaya promosi dan harga jual) terhadap variabel dependen (volume penjualan).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	14.319	10.123	
Motivasi Kerja	-.046	.078	-.052
Lingkungan Kerja	.893	.097	.909
Disiplin Kerja	-.091	.152	-.059

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5. di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 14,319 + (-0,046.X_1) + 0,893.X_2 + (-0,091.X_3) + e$$

Analisis korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tetapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar dimana adanya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghazali (2016:83). Berikut ini adalah hasil dari uji korelasi berganda:

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.771	.749	2.60090	1.316

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2018

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 74,9% sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji asumsi klasik atau pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada masing-masing variabel penelitian yang meliputi: Pengaruh marketing mix kualitas pelayanan dan citra merek terhadap keputusan pembelian produk fim piston. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel dan variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48350388
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.432
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

Sumber: Output SPSS, 2018

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel dan variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05; yaitu $0,992 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

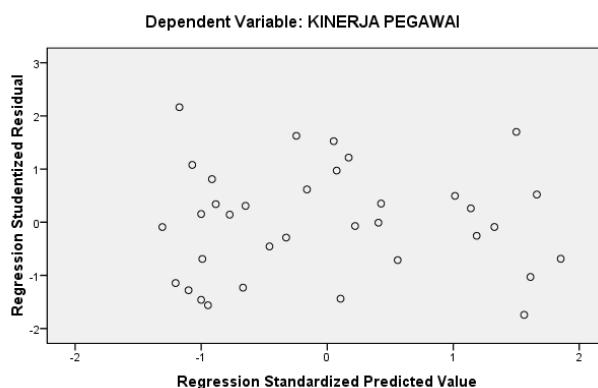
Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.978	1.023
	Lingkungan Kerja	.763	1.310
	Disiplin Kerja	.771	1.297

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2018

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau model diterima.

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residu, jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi ganda karena bisa menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel dan menjelaskan pengaruh tiga variabel bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Deskripsi hasil uji hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat dijelaskan pada uraian berikut:

Uji analisis regresi berganda pada uji F (simultan) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda (uji F) simultan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.267	3	235.089	34.752	.000 ^a
	Residual	209.705	31	6.765		
	Total	914.971	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 34,752 lebih besar dari F tabel sebesar 2,64 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai Fhitung > F tabel ($34,752 > 2,64$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai” **diterima**.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi koefisien regresi dengan memakai uji t, untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Suatu variabel independen dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen apabila variabel tersebut lulus uji signifikansi. Jika signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis diterima sedangkan jika signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2016).

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
1	(Constant)	1.415	.167
	Motivasi Kerja	-.599	.554
	Lingkungan Kerja	9.231	.000
	Disiplin Kerja	-.602	.552

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2018

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPS Brebes. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai BPS Brebes. Berdasarkan data yang sudah diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada BPS Brebes, berarti memiliki makna semakin tinggi motivasi kerja tidak menjamin kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung $-0,599 < t\text{-tabel sebesar } -2,036$ dan nilai signifikan sebesar $0,554 > 0,05$.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada BPS Brebes, berarti memiliki makna semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar $9,231 > t\text{-tabel sebesar } 2,036$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. Yang memiliki makna semakin tinggi disiplin kerja tidak menjamin kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung $-0,602 < t\text{-tabel sebesar } -2,036$ dan nilai signifikan sebesar $0,552 > 0,05$.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar $34,752 > F\text{-tabel sebesar } 2,64$ dan tingkat signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR REFERENSI

- Abdilah & Wajdi (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai.
- Abraham Maslow (1943). A Theory Of Human Motivation. Motivasi Dan Kepribadian. Jakarta: Binawan Presindo.
- Ahyari, Agus. (1999). Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, M., & Utama. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Boediharjo (2002) kinerja organisasi Jakarta: erlangga.
- Dharma. (2003). Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi Ketujuh. Semarang: Undip.
- Gibson, Jhon. (2003). Fisiologi Dan Anatomi Modern Pada Perawat. Jakarta: ECG
- Griffin jil (2003). Customer loyalty, menumbuhkan dan mempertahankan pelanggan. Jakarta: erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi aksara.

- Handoko. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lewa dan subowo 2005. "Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (persero) daerah operasi hulu jawa bagian barat Cirebon" jurnal sinergi : kajian bisnis dan manajemen edisi khusus on human resource.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis (2012) Manajemen sumber daya manusia , edisi pertama salemba Jakarta: empat.
- Nitisemiti (2013) Manajemen sumber daya manusia. Pekanbaru: yayasan aini syam.
- Rivai (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaandari teori dan praktik. Jakarta: PT raja grafindo persada
- Robert L. Mathis dan john jackson (2001) manajemen sumber daya manusia,. Jakarta: buku kedua.
- Robbins & judge (2007) Perilaku Organisasi, jakarta: salemba empat.
- Rozalia, Utami dan ruhana. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pattindo Malang.
- Sanjaya. (2015). Model Pengajaran Dan Pembelajaran. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Sarwono. (2013). Psikologi Remaja . Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2011). Sumberdaya Manusia Dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Setyani (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Siagian. (2014). Manajemen Sumberdaya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora. (2009). Buku Ajar Dalam Pendidikan Keperawatan. Jakarta: EGC