

**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang**

Nadia Aolia¹, Anik Nurhidayati²
Program Studi Manajemen, Universitas YPPI Rembang¹²
nadiaaulia2017@gmail.com¹, anh.angjel@gmail.com²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Demografi penelitian ini terdiri dari 52 orang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. Untuk mewakili populasi, digunakan sampel sebanyak 47 orang. Sebagai instrumen pengumpulan data, survei digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. Berdasarkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,556, dapat disimpulkan bahwa pengaruh gabungan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi menjelaskan 55,6% dari variabilitas yang diamati pada kinerja karyawan. Sisanya, 44,4% dari kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lain.

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

Abstract

The objective of this inquiry is to ascertain whether the work environment, work discipline, and motivation of employees of the Regional Development Planning Agency of Rembang Regency have an influence on their performance. The demographic of the research consisted of 52 employees of the Rembang Regency Regional Development Planning Agency. In representing the population, a sample of 47 individuals was utilised. As the instrument of data collection, a survey was utilised in this investigation. The data analysis was conducted using multiple regression analysis. The results of the research conducted show that motivation and work environment do not have a significant influence on the performance of employees of the Regional Development Planning Agency of Rembang Regency. In contrast, work discipline has a significant positive effect on the performance of employees of the Regional Development Planning Agency of Rembang Regency. Based on the adjusted R Square value of 0.556, it can be inferred that the combined influence of work environment, work discipline, and motivation explained 55.6% of the variability observed in employee performance. The remaining 44.4% of employee performance is attributable to additional factors.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting bagi setiap organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) juga berperan penting dalam menentukan pertumbuhan

organisasi. Kesuksesan organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek materi dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana SDM didalamnya mampu memberikan kontribusi

terbaiknya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja seseorang diukur dari seberapa banyak dan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Dalam hal ini, pentingnya pengembangan keterampilan dan peningkatan motivasi menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Motivasi, menurut Hasibuan (2019), adalah rangsangan keinginan dan dorongan di balik kesiapan seseorang untuk berusaha. Di setiap organisasi, memberikan inspirasi sangatlah penting. Individu dengan motivasi kerja yang kuat dapat menginspirasi orang lain untuk bekerja dengan semangat yang lebih besar dan dapat memberikan dampak positif.

Disiplin kerja yang tinggi sama pentingnya dengan motivasi dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Hasibuan (2019) mengartikan disiplin adalah suatu tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Bagi organisasi, sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk menjaga ketertiban dan memfasilitasi pelaksanaan tugas organisasi secara efisien guna mencapai hasil terbaik.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tempat kerja. Konsentrasi karyawan akan meningkat dalam lingkungan yang nyaman. Lingkungan yang baik atau memadai didefinisikan sebagai kondisi yang memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja di tempat kerja dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk lingkungan kerja, aturan kerja, dan dorongan dari para karyawan. Ketika Anda bekerja di tempat yang menyenangkan dan menarik, Anda mungkin akan lebih termotivasi dan disiplin. Kinerja dapat ditingkatkan dengan suasana yang inspiratif. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada ketiga variabel ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan.

Permasalahan yang muncul pada instansi ini terkait motivasi adalah kurangnya pemberian kesempatan bagi pegawai untuk

mengembangkan potensinya seperti kenaikan jabatan atau keinginan pada bidang pekerjaan yang diinginkan sehingga berdampak pada turunnya hasil kerja pegawai. Selain itu permasalahan lain yang ditemukan pada instansi ini terkait lingkungan kerja adalah banyaknya lalu lalang kendaraan yang mengganggu konsentrasi pegawai ketika sedang bekerja disebabkan letak posisi kantor berada disepanjang jalan pantura. Dengan merujuk kepada konteks latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian dilakukan dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang".

METODE

Penelitian ini menguji hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai prediktor, dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Sampling jenuh (sensus) digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh populasi. Populasi penelitian melibatkan 52 pegawai, sementara sampel terdiri dari 47 orang yang mewakili populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Pengukuran kuesioner dari responden menggunakan skala likert.

Untuk memastikan bahwa instrumen data yang diolah adalah valid dan dapat digunakan, maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data pada tahap pengolahan data. Menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Hasil Uji Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan melalui 30 partisipan pada awalnya. Namun, hasil uji coba menunjukkan bahwa beberapa item pernyataan dianggap tidak valid di semua variabel. Semua variabel dalam uji instrumen menjalani uji reliabilitas dengan 30 responden. Nilai cronbach alpha untuk setiap variabel ditemukan $> 0,07$ yang mengindikasikan ketergantungan mereka. Dikarenakan ketidakvalidan dari uji coba yang dilakukan dengan 30 responden, maka uji instrument selanjutnya dilakukan dengan menambah 5 responden, sehingga total partisipan menjadi 35 orang.

Uji validitas yang dilakukan terhadap sampel sebanyak 35 responden menunjukkan bahwa semua item variabel dianggap valid, karena nilai sinifikansinya < 0,05. Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 35 responden menunjukkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan, terlihat dari cronbach alpha > 0,07.

2) Persamaan Regresi Linier Berganda

Dari analisis regresi terlihat bahwa hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 9.164 - 0,062X_1 + 0,359X_2 + 0,059X_3$$

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Nilai koefisien masing-masing variabel memberikan kontribusi terhadap perubahan dalam variabel Y. Koefisien - 0,062 pada X₁ menunjukkan bahwa penurunan satu satuan pada motivasi akan menyebabkan penurunan 0,062 satuan pada kinerja pegawai. Sebaliknya, koefisien positif pada X₂ dan X₃ mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja akan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

3) Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk menilai korelasi antara variabel independen dan dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hasilnya ditampilkan pada tabel yang disediakan dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	β	Nilai Sig.	Standart (< 0,05)	Keputusan
Kinerja Pegawai (Y)	9,164			
Motivasi (X ₁)	-0,062	0,749	> 0,05	H ₁ ditolak
Disiplin Kerja (X ₂)	0,359	0,002	< 0,05	H ₂ diterima
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,059	0,569	> 0,05	H ₃ ditolak

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama

Teori awal yang menyatakan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan melalui motivasi tidak terbukti. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan koefisien beta negatif sebesar - 0,062 dan nilai signifikansi sebesar 0,749 > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang. Akibatnya teori awal yang dikemukakan tidak terbukti (ditolak).

b. Hipotesis kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan dengan disiplin kerja. Berdasarkan temuan uji parsial (uji t) nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 dan koefisien beta menunjukkan arah positif sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang secara signifikan. Hasilnya, hipotesis kedua yang diajukan tervalidasi (diterima).

c. Hipotesis ketiga

Teori ketiga, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan di tempat kerja, tidak terbukti. Temuan uji-t menunjukkan tingkat signifikansi 0,569 > 0,05 dan koefisien beta positif 0,059. Hal ini mengindikasikan pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang memiliki kinerja yang lebih baik dan tidak signifikan dibandingkan dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, teori ketiga yang dikemukakan tidak terbukti (ditolak).

4) Hasil Uji Determinasi

Pengujian determinasi dijelaskan pada tabel yang disediakan dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
---	----------	-------------------

Variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mengindikasikan kinerja karyawan sebesar 55,6%, dengan tambahan faktor pendukung kinerja pegawai mempunyai variansi sebesar 44,4%, sesuai Tabel 8 yang menunjukkan koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,556.

B. Pembahasan

Dalam bagian ini, dapat diuraikan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Berdasarkan hipotesis pertama, motivasi mempunyai pengaruh merugikan yang dapat diabaikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang. Artinya, kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang akan lebih baik, namun tidak terlalu baik jika diberikan insentif yang lebih besar, begitu pula sebaliknya. Temuan penelitian Sudiman (2020), yang menemukan bahwa motivasi sangat meningkatkan kinerja, bertentangan dengan temuan penelitian ini. Motivasi, menurut Hasibuan (2019), adalah hal yang memacu keinginan dan mendorong kesiapan seseorang untuk berusaha. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mengalami peningkatan dalam kinerjanya. namun justru menurun dengan meningkatnya motivasi walaupun tidak terlalu signifikan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
Berdasarkan hipotesis kedua, motivasi mempunyai pengaruh merugikan yang dapat diabaikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang. Artinya, kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Rembang akan lebih baik, namun tidak terlalu baik jika diberikan insentif yang lebih besar, begitu pula sebaliknya. Temuan penelitian Sudiman (2020), yang menemukan bahwa motivasi sangat meningkatkan kinerja, bertentangan dengan temuan penelitian ini. Disiplin, menurut Hasibuan (2019), adalah perilaku yang tertulis atau tidak tertulis.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mengalami peningkatan dalam kinerjanya. namun justru menurun dengan meningkatnya motivasi—walaupun tidak terlalu signifikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Para pekerja di BAPPEDA Kabupaten Rembang sedikit terpengaruh oleh lingkungan kerja mereka, sesuai dengan hipotesis ketiga. Hal ini mengharuskan peningkatan kondisi kerja, yang meliputi dinamika antara rekan kerja dan atasan serta hubungan antara indikasi pencahayaan, kelembapan, kebisingan, skema warna, getaran mekanisme, dan keselamatan.

Tempat di mana pekerjaan dilakukan, peralatan dan bahan yang tersedia, protokol yang diikuti, dan pengaturan yang dibuat untuk pekerjaan individu dan kelompok, semuanya membentuk lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017). Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dalam suasana kerja yang lebih optimis dan menggembirakan, yang dapat meningkatkan hasil dan kinerja secara umum. Di sisi lain, penelitian yang berfokus pada penciptaan tempat kerja yang menyenangkan belum mencapai tujuan mereka untuk meningkatkan produktivitas secara signifikan.

KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor motivasi atau lingkungan kerja. Sebaliknya, kinerja karyawan secara signifikan ditingkatkan oleh variabel disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arifin, M. Arif, dkk (2022) "Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi

2. Ghozali, Imam (2020) *25 Grand Theory Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
3. Hasibuan, Malayu SP. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 19, Bumi Aksara, Jakarta.
4. Hasyim, M. Ardi Nupi, dkk (2020) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex", *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*
5. Mangkunegara, Prabu Anuar (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi 14, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
6. Ridwan (2021) "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Takalar", *Jurnal Mirai Management*
7. Sabarofek, Margareth Sylvia (2022) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA Manokwari", *Cakrawala Management Business Journal*
8. Sembiring, Hendri (2020) "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Bank Sinarmas Medan, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*
9. Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, PT. Refika Aditama, Bandung.
10. Siagian (2016) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
11. Sudiman (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul", *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Perhotelan*
12. Tim Penyusun Buku Pedoman Skripsi (2022), "Pedoman Penyusunan Skripsi", Edisi 2022, Universitas YPPI Rembang.
13. Worang Angela dan Runtuwene Roy F. (2019) "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon", *Jurnal Administrasi Bisnis*