

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar

Vica Vitri Suherdiningsih¹, Nur Rokhman^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: nrokhman_semsi@yahoo.com

Abstrak

Suatu organisasi dibentuk karena memiliki visi misi yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut tentu saja memerlukan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Riset ini berusaha menjawab apakah lingkungan kerja disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DP2KB3A Kab, Sumbawa Besar, baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja bisa dibangun lewat variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin. Hasil penelitian ini memberi manfaat bagi pemerintah dalam membangun kinerja pegawai di instansi pemerintah. Riset ini diawali dengan uji validitas dan reliabilitas kemudian uji data dengan menggunakan uji asumsi klasik dan asumsi dasar, untuk menguji pengaruh dan hipotesa menggunakan regresi liner berganda untuk melalui uji t dan uji F. Hasil riset menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan. Hasil riset menunjukkan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar. Perusahaan atau Instansi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kab. Sumbawa Besar disarankan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, serta meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih tenang, bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan dapat merangsang karyawan untuk lebih bergairah dalam bekerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi, disiplin kinerja, instansi pemerintah

Abstract

An organization or agency is established because it has goals to be achieved, whereas to achieve company goals requires attitudes or behaviors of people who are responsible and have good performance abilities. One of the influential factors to achieve good work results from employees is the work environment, motivation and work discipline. This research seeks to answer whether the work environment of discipline and work motivation has a positive and significant effect on employee performance in the DP2KB3A District, Sumbawa Besar, both partially and simultaneously. This research proves that performance can be built through variable work environment, motivation and discipline. The results of this study benefit the government in building employee

performance in government agencies. This research begins with the validity and reliability test then tests the data using classical assumptions and basic assumptions, to test the effects and hypotheses using multiple linear regression to pass the t and b test F. The research results show that the work environment, motivation and work discipline variables affect both partially and simultaneously. The results showed the work environment, motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Office of Population Control of the Family Planning for Women's Empowerment and Child Protection (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar. Company or Agency for Population Control of the Family Planning. Women's Empowerment and Child Protection (DP2KBP3A) District. Sumbawa Besar is advised to improve working environment conditions, as well as improve discipline in work and always provide motivation to employees so that employees can work more calmly, be responsible for their work and can stimulate employees to be more passionate about working so that employee performance can improve.

Keywords: work environment, motivation, work diciplin, employ performance, govermance agencies

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang potensial dan strategis perannya di organisasi. Komponen manusia pada organisasi mempunyai kedudukan yang strategis. Manusia adalah yang mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi untuk dikelola dan diproses sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas sesuai tujuan organisasi. Melihat peran sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi, maka kehadiran sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan keterampilan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu perlu adanya tindakan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset organisasi (Akbar, 2014).

Suatu organisasi dibangun disebabkan memiliki visi yang ingin diraih., sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Salah satu faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah lingkungan kerja, karena segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi orangnya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Guna mencapai tujuan perusahaan tidak hanya mengelola sumberdaya manusianya saja tetapi perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mendasarkan kriteria tertentu dan diukur selama periode waktu tertentu. berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2017). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, sehingga perlu adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak yang mempunyai kinerja yang tinggi, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Menurut (Kasmir, 2017) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Namun dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil tiga (3) faktor saja yaitu, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2017).

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja (Kasmir, 2017).

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang agar supaya. melekukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari internal atau eksternal. (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya (Kasmir, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Pramdita dan ida(2015)yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Sidanti (2015),yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja tidak. berdampak terhadap kinerja karyawan .

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat dan Muchamad (2012), yang menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dilakukan Setiawan (2013) yang menghasilkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Inaray, Olivia, dan Victor (2016),menghasilkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh. signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pada penelitianSetiawan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana. Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Sumbawa Besar merupakan instansi atau organisasi pemerintah yang melaksanakan tugas pemerintah dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang–undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, bahwa terdapat permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja karyawan yang kurang baik. Dimana terdapat beberapa karyawan pada kantor DP2KBP3A yang masih belum disiplin dalam melaksanakan tugas baik dari segi jam masuk bekerja sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat dan kehadiran karyawan itu sendiri, akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja sangat berperan dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Beberapa penelitian yang dipaparkan diatas telah memberikan hasil yang kontradiktif, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar.

Berdasarkan latar. belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab, Sumbawa Besar?
2. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab, Sumbawa Besar?

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab, Sumbawa Besar?

4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab, Sumbawa Besar?

Batasan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian hanya dilakukan pada DP2KBP3A Kabupaten Sumbawa Besar jl. Durian no.75 Sumbawa Besar.

2. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di DP2KBP3A Kabupaten Sumbawa Besar jl. Durian no.75 Sumbawa Besar.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab. Sumbawa Besar.

2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab. Sumbawa Besar.

3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab. Sumbawa Besar.

4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3 Kab. Sumbawa Besar.

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini diantara lain:

1. Bagi. organisasi

Manfaat bagi organisasi dari penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan sebagai bahan evaluasi untuk memajukan organisasi, khususnya dalam lingkungan kerja, disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi. peneliti

Untuk menambah wawasan .pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan strata satu (S1) di STIM YKPN Yogyakarta.

3. Bagi STIM YKPN

Dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi atau perusahaan, kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi di dalam operasionalnya. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai. tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil usaha. dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Karakter . yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang. atau terdorong untuk melakukan sesuatu.dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menggembirakan, meindungi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa.yang diperintahkan oleh atasannya.

7. Gaya Kepemimpinan.

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya Organisasi.

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilaksanakan dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Rasa, senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula, jika seseorang tidak merasa senang dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sara dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja membuat suasana nyaman dan tenang maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi tidak baik. Karyawan yang setia dapat dikatakan karyawan tidak memberikan informasi apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa gangguan oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan memenuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Namun dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil tiga faktor saja yaitu lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut (Kasmir, 2013) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi

kondusif, sehingga dapat menghasilkan. kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Sunyoto, 2013), yaitu:

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, dorongan yang diperoleh seorang karyawan datang dari teman kerja. maupun atasan. Hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan langsung dengan banyak orang baik secara individu maupun kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerjasangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan dampak. yang baik terhadap kepuasan dan kinerja parakaryawan untuk pengembangan karir perusahaan. Dengan . peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai misi perusahaan.

4. Penerangan.

Penerangan bukanlah hanya penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dalam perusahaan tentu sangat diperlukan, untuk menunjang proses kerja mereka. Penerangan yang baik dapat mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi dan memudahkan . pengawasan.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang terlalu panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana akan memberikan dorongan semangat untuk bekerja keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Selain lingkungan kerja adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin.

Disiplin

Menurut (Kasmir, 2017) disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus . dikerjakan.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2016), yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan berpengaruh dalam mempengaruhi . kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan.. teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kecintaan. karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka kan semakin baik pula. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primer belum terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang .merasa dirinya penting dan minta diperlakukan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektifdalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.Dengan waskat berarti karyawan harus aktif .dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukum .punya rperan. penting dalam memelihara kedisiplinan. karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman .ditetapkan dengan. Pertimbangan. yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara .karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan menghasilkan lingkungan kerja dan suasana kerja yang nyaman. Selain lingkungan kerja dan disiplin adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi kerja.

Motivasi Kerja

Menurut (Kasmir, 2017) motivasi kerja merupakan dorongan bagi .seseorang untuk melakkan pekerjaan. Jika karyawan .memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka. karyawan akan terangsang atau terdorong. untuk melakukan sesuatu dengan baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu.

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.

Abraham Maslow mengemukakan lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki (Edison dkk, 2017), yaitu:

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) adalah kebutuhan palingdasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
- b. *Safety needs* atau *security needs* (kebutuhan akan rasa aman) adalah kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta .bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
- c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan untuk disukai) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya (rasa memiliki, sosial, dan cinta).
- d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri) adalah kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs* (kebutuhan pengembangan diri. atau aktualisasi diri) merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan. memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2. Teori Erg Alderfer

Teori ERG meliputi tiga perangkat kebutuhan hierarki (Edison dkk, 2017) yaitu:

- a. *Existence* (kebutuhan akan ekstensi) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti. makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan orang yang lain) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth* (pertumbuhan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

3. Teori Motivasi David McClelland

Menurut McClelland ada tiga kebutuhan dasar yang memotivasi kebutuhan manusia (Edison dkk, 2017):

- a. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power* atau *n-pow*). Manusia ingin mempunyai kekuasaan, orang semacam ini biasanya menginginkan posisi

- kepemimpinan, lebih outspoken, agresif, menuntut banyak, menyukai pembicaraan di depan public.
- b. Kebutuhan akanberafiliasi (*need for affiliation* atau *n-off*). Manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai rasa cinta, dan ingin menghindari penolakan oleh kelompoknya. Orang semacam ini menyukai hubungan yang akrab, saling memahami, bersedia menolong orang lain, dan menyukai hubungan yang baik dengan orang lain.
 - c. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* atau *n-ach*). Manusia ingin berprestasi dan mempunyai keinginan kuat untuk sukses sekaligus kekhawatiran yang besar terhadap kegagalan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang dapat membuat suasana nyaman dan membuat ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2017).

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab. Sumbawa Besar.

Hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara .sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2017).

H₂: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab. Sumbawa Besar.

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

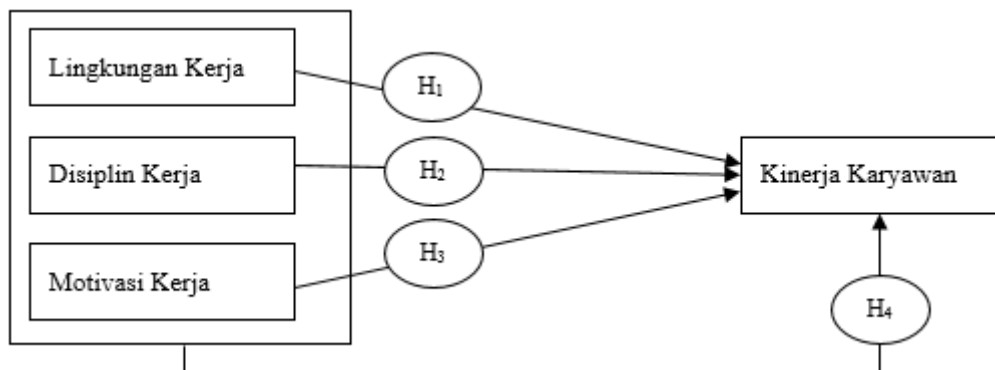
Motivasi kerja merupakan .dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, makin termotivasi seseorang .untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, begitu pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Kasmir, 2017).

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab.Sumbawa Besar.

Hubungan lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat memengaruhi kinerja karyawan karena ketiga variabel merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Kasmir,2017).

H₄: Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada DP2KBP3A Kab. Sumbawa Besar.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep

Lingkungan Kerja (X₁) Lingkungan kerja adalah segala hal. yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas-tugas yang yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. (Sunnyoto, 2013).

Disiplin (X₂) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa didukung disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. (Hasibuan, 2016).

Motivasi Kerja (X₃) Menurut Maslow, motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka seseorang akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi (Edison dkk, 2017).

Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses. yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan. atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya Lingkungan kerja, Disiplin dan Motivasi kerja (Edison dkk, 2017).

Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan untuk membantu peneliti menjalankan karakteristik obyek yang abstrak menjadi elemen-elemen atau indikator-indikator yang dapat diobservasi (Wiyono, 2011) variabel yang didefinisikan secara operasional berdasarkan rumusan dan hipotesis ada 2 variabel yaitu variabel bebas (*IndependentVariable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*). Untuk mengukur suatu variabel yang mendefinisikan secara operasional berdasarkan rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja (X₁) Menurut Sunyoto, (2013) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Disiplin (X₂) Menurut Hasibuan, (2016) indikator disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Motivasi Kerja (X₃) Menurut Maslow dalam Edison, dkk (2017) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

Kinerja karyawan (Y) Indikator Kinerja karyawan dalam Edison, dkk (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu
4. Taat asas

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X₁), Disiplin (X₂) dan Motivasi kerja (X₃) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Subyek penelitian adalah seluruh karyawan yang berstatus PNS di DP2KBP3A Kabupaten Sumbawa.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi Menurut Wiyono (2011) populasi adalah kelompok subyek yang hendak dikenaigeneralisasi hasil dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan yang berstatus PNS di DP2KBP3A Kabupaten Sumbawa Besar.

Sampel Menurut Wiyono (2011) sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang

terwakili. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berstatus PNS di DP2KBP3A Kabupaten Sumbawa Besar.

Teknik Pengambilan Sampel Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *non probability sampling*. Adapun metode yang digunakan adalah metode *sensus*, artinya semua populasi digunakan untuk data penelitian (Wiyono, 2011). Metode ini sangat dianjurkan apabila populasi tidak begitu besar dan sangat memungkinkan dilaksanakan baik dari segi pertimbangan waktu maupun biaya. Pada penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan yang berstatus PNS di DP2KBP3A Kabupaten Sumbawa Besar sebanyak 42 karyawan.

Metode Pengambilan Data

Jenis Data Menurut Wiyono (2011), untuk jenis data dalam peneliti menggunakan data primer, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data secara langsung pada subyek sebagai sumber informasi untuk data yang dicari. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan kuesioner. merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden. Dari definisi diatas kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis yang kemudian diberikan kepada responden.

Skala Pengukuran Menurut Wiyono (2011) skala pengukuran adalah alat atau mekanisme yang dapat digunakan sebagai acuan untuk membedakan individu-individu kedalam variabel-variabel yang akan digunakan untuk penelitian. Untuk skala pengukuran peneliti menggunakan teknik skala *likert* yang terdiri dari 5 (lima) kategori, yaitu Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan serangkaian pengujian hipotesis guna menjawab pertanyaan penelitian. Pertama dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, masing-masing pada pertanyaan dan variabel yang diteliti. Kedua dilakukan uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model, regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Wiratna, 2016 dalam Sujarweni, 2018). Ketiga dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Terakhir yaitu melakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi atau R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Sumbawa Besar. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Respondennya adalah seluruh karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Sumbawa

Besar. Data yang didapatkan dari 42 responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden adalah perempuan, dengan usia berkisar 36-40 tahun, pendidikan terakhir sarjana (S1), dan lama bekerja paling banyak 6-10 tahun.

Hasil uji validitas menunjukkan besarnya nilai r_{hitung} seluruh butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} yaitu (0,312). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis data. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) masing-masing lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh *item* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018).

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,689 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 9,675, variabel disiplin (X_2) adalah 8,915, dan variabel motivasi kerja (X_3) adalah 7,806. Ketiga variabel tersebut memiliki VIF diantara 1-10 maka dapat disimpulkan sesuai dengan teori di atas bahwa antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hal ini dilihat dari signifikansi variabel-variabel independen terhadap residual yang ternyata menunjukkan tidak ada satu pun variabel independen yang signifikan memengaruhi residual.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,995	2,504		,797	,431
LingkunganKerja	,348	,154	,340	2,259	,030
Disiplin	,254	,113	,327	2,258	,030
Motivasi	,297	,129	,313	2,312	,026

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = 1,995 + 0,348X_1 + 0,254X_2 + 0,297X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X_2 = Variabel disiplin

α = Konstanta

β_3 = Koefisien regresi variabel X_3

β_1 = Koefisien regresi variabel X_1

X_3 = Variabel motivasi kerja

X_1 = Variabel lingkungan kerja

e = Gangguan di luar penelitian

β_2 = Koefisien regresi variabel X_2

Berdasarkan persamaan analisis regresi linier berganda .tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (Y) = 1,995

Artinya jika lingkungan kerja (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,995.

b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) = 0,348

Artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,348 satuan. Apabila variabel lingkungan kerja mengalami penurunan 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,348 satuan.

c. Koefisien regresi disiplin (X_2) = 0,254

Artinya jika variabel disiplin mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,254 satuan. Apabila variabel disiplin mengalami penurunan 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,254 satuan.

d. Motivasi Kerja (X_3) = 0,297

Artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,297 satuan. Apabila variabel motivasi kerja mengalami penurunan 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,297 satuan.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3427.087	3	1142.362	129.312	,000 ^b
	Residual	335.699	38	8.834		
	Total	3762.786	41			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, LingkunganKerja

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Hasil uji F pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Sig yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya lingkungan kerja (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,911	,904	3,972

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, LingkunganKerja

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 3, output SPSS “Model Summary” menunjukkan nilai *Adjusted R Square* dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,904 (90,4%). Artinya persentase pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan sebesar 90,4% sedangkan sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Dari semua uji yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0, hasil penelitian ini dapat dibandingkan dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yaitu:

- a. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Sumbawa Besar, penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pramdita dan Ida, 2015) yang menjelaskan bahwa dalam penelitiannya variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) distribusi Denpasar Bali. Juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat dan Muchamad, 2012) yang menjelaskan bahwa dalam penelitiannya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.
- b. Variabel disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Sumbawa Besar, penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat dan Muchamad, 2012) yang menjelaskan bahwa dalam penelitiannya variabel disiplin .kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang
- c. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk .Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Sumbawa Besar, penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat dan Muchamad, 2012) yang menjelaskan bahwa dalam penelitiannya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Didukung juga dengan penelitian (Setiawan, 2013) yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.
- d. Hasil uji F untuk variabel lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sidanti, 2015) yang menjelaskan bahwa dalam penelitiannya lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan .untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas .Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar, dilihat

dari persamaan regresi sebesar 0,348, dan uji t dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$, sehingga H1 diterima.

2. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk .Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar, dilihat dari persamaan regresi sebesar 0,254, dan uji t dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$, sehingga H2 diterima.
3. Motivasi kerja .berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan .Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar, dilihat dari persamaan regresi sebesar 0,297, dan uji t dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$, sehingga H3 diterima.
4. Lingkungan kerja, disiplin .dan motivasi kerja secara .simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar.
5. Variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja memberi sumbangan pengaruh 0,904 atau 90,4%, sedangkan sisanya sebesar 9,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,904 (90,4%).

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

1. Perusahaan atau Instansi Dinas Pengendalian .Penduduk .Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar disarankan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, serta meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih tenang, bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan dapat merangsang karyawan untuk lebih bergairah dalam bekerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Bagi .peneliti selanjutnya, dapat untuk memilih variabel-variabel lainnya yang berbeda saat melakukan penelitian di Dinas .Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar, misalnya dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja sehingga diperoleh ..informasi yang lebih lengkap .tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana .Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kab. Sumbawa Besar.

REFERENSI

- Akbar, D. R. (2014). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambak Sari Surabaya*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik.

- Edison, E., Anwar, Y., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Vol. 2, No. 1. Jurnal Wiga, 2088-0944.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado*, Vol. 16, No. 2. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Pramadita, A. G., & Surya, I. B. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali*, Vol. 4, No. 8. E-Jurnal Management UNUD, 2301-2317.
- Septiasari, D. D. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda*. Diponegoro Journal Administrasi Bisnis, 93-106.
- Setiawan, A. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Vol. 1, No. 4. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Vol. 9, No. 1. Jurnal JIBEKA, 44-53.
- Sujarweni, W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian) Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Center For Academy Publishing Service (CAPS).
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Halaman ini dibiarkan kosong.