

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN BOYOLALI)**

Devi Setyaningrum, Hidup Marsudi

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti Surakarta

Email : pakhidup@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja secara parsial maupun simultan dan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi melalui disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Boyolali. Sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil 100% jumlah populasi pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Boyolali yaitu sebanyak 110 orang responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5.912 serta t_{tabel} sebesar 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) adapun nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05, artinya motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja selanjutnya nilai t_{hitung} sebesar 4.611 serta t_{tabel} sebesar 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) adapun nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05, artinya lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Kesimpulan dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja

Abstract

The objectives of this study are: To examine the effect of work motivation, work environment on work performance partially or simultaneously and the influence of work motivation, work environment on achievement through the work discipline of employees of the Boyolali Regency Youth Education and Sports Office. The sample in this study researchers took 100% of the total population of employees at the Boyolali Regency Youth Education and Sports Office, which was 110 respondents. The data analysis used in this study was Multiple Linear Regression. The results showed a calculated value of 5.912 and a t_{table} of 1.671 ($t_{calculate} > t_{table}$) while the probability value of 0.000 or greater than 0.05, meaning that work motivation was proven to have an influence on work performance then the calculated value was 4,611 and t_{table} was 1.671 ($t_{calculate} > t_{table}$) while the probability value was 0.000 or greater than 0.05, meaning that the work environment was proven to have an influence on work performance. Conclusion in this study: Covering work motivation is proven to have an influence on work performance so that the first hypothesis in this study is accepted, the work environment is proven to have an influence on work performance so that the second hypothesis in this study is accepted.

Keywords: work motivation, work environment, work performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan point penting dalam mengembangkan dan mempertahankan sebuah perusahaan maupun organisasi. Manajemen kepegawaian dan sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2009).

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan suatu organisasi, agar segala sesuatu yang menjadi tujuan dan cita-cita organisasi dapat tercapai. Selain itu dengan penilaian prestasi kerja, diharapkan dapat mempermudah dalam upaya untuk memperbaiki prestasi agar dapat dilakukan secara sistematis dan terarah. (Sutrisno, 2009) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2018) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Pada penelitian ini, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja difokuskan pada Motivasi kerja dan Lingkungan kerja.

Hasil pengamatan peneliti selama di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga memperlihatkan bahwa setiap pegawai memiliki kualitas kerja yang berbeda-beda. Adanya perilaku seperti pengumpulan laporan harian atau kegiatan kerja yang tidak tepat waktu merupakan salah satu indikasi adanya sebagian kecil pegawai yang memiliki prestasi yang kurang baik dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Walaupun sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Boyolali mempunyai sikap yang baik atau optimis dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, tetapi terdapat beberapa pegawai yang bersikap kurang baik tentunya dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat menurunkan motivasi dalam bekerja.

2. LANDASAN TEORI

1) Prestasi Kerja

(Mangkunegara, 2019) Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Sutrisno, 2009) mengartikan prestasi sebagai kesuksesan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

(Mangkunegara, 2019) menjelaskan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Pengukuran prestasi kerja diarahkan dalam enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersaing:

1) Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kekuatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja, sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan Absensi

2) Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2019) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

William J. Stanton (1981:101) dalam (Mangkunegara, 2019) mendefinisikan bahwa “*A Motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. (Suatu motif adalah kebutuhan yang disimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Indikator motivasi kerja meliputi

- Need of Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) :
- Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
- Need of Power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

3) Lingkungan Kerja

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya. Kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Indikator lingkungan kerja menurut Menurut (Sedarmayanti, 2017) meliputi

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja,

2) Temperature/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelambaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak jelas diinginkan

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik

10) Musik di tempat kerja

Menurut pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

4) Disiplin Kerja

(Dewi, 2019) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Menurut dalam (Ihsan, 2022) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. (Sinambela, 2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja,

sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Pendapat lain Hasibuan dalam (Farida, 2016) berpendapat bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya

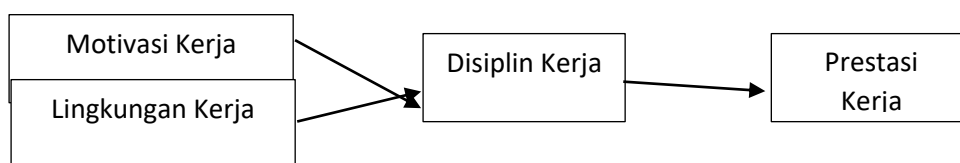
Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh,para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

5) Kerangka Pemikiran



6) Hiopotesis

- Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja
- Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja
- Ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja
- Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja
- Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

3. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan desain survei Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden.

2. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Boyolali sejumlah 110 Responden.

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil 100% jumlah populasi pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Boyolali yaitu sebanyak 110 orang responden

3. Teknik Pengumpulan Data

Penentuan skor pilihan jawaban kuesioner (angket) menggunakan skala *Likert*. (Sugiyono, 2017) bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik penilaian kuesioner menggunakan metode Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu:

- | | |
|--|---|
| a. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor | 5 |
| b. Setuju (S) dengan nilai skor | 4 |
| c. Kurang setuju (KS) dengan nilai skor | 3 |
| d. Tidak setuju (TS) dengan nilai skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju (STS) dengan nilai skor | 1 |

4. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2009). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = a + b_3Y_1 + e$$

Dimana:

Y_1 : Disiplin Kerja

Y_2 = Prestasi Kerja

a : konstanta

X_1 : Motivasi kerja

X_2 : Lingkungan kerja

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

e : tingkat kesalahan (*standard error*)

b. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel (Santoso Slamet, 2013 : 136).

Dengan ketentuan

a) Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 (α : 5%), maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika t hitung < t tabel dan nilai signifikan > 0,05 (α : 5%), maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. (Slamet, 2013).

a) Jika f hitung > f tabel dan nilai < 0,05 (α = 5%), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

- b) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 3) Koefisien Determinasi
- Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen (Y) yang dapat di jelaskan oleh variabel independen (X) (Slamet santoso, 2013 : 130)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja
- Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5.912 serta t_{tabel} sebesar 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) adapun nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05, artinya motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
- . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4.611 serta t_{tabel} sebesar 1,671 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) adapun nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05, artinya lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
- 3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
- Hasil pengujian hipotesis menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 sehingga data disimpulkan keseluruhan variable Independen berpengaruh secara simultan

5. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat penulis berikan atas dasar hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:”

1. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima
2. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima
3. Keseluruhan variable Independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, D. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Farida, U. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ihsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)* Vol. 4, No 2,, hal 190 – 203.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen. Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi. Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Slamet, S. (2013). *Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: Umpo Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Alfabeta.