

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Risya Hendyana
08.05.51.0009

Dr.Hasan Abdul Rozak.SH.CN.MM
NIY. Y. 2.92.07.079

The study aims to examine and analyze the influence of motivation, discipline work and work environment on the performance of employees at the Department of Health Semarang. Population in this study is Semarang Health Service employee who equal 120 people. Based on the calculation formula slovin samples in this study amounted to 54.5 rounded to 55 respondents.

These research uses a method Random Sampling. Using quantitative and qualitative analysis that includes the Test Validity, Test Profitability, Multiple linear Regression and Coefficient of Determination.

Techniques of data analysis in this study using multiple linear regression while hypothesis testing using test and F test Based on survey results revealed that there are positive and significant influence between motivation (X1) on the performance (Y), there is a significant and positive effect between labor discipline (X2) on the performance (Y), there are positive and not significant between the work environment (X3) on performance (Y), motivation, discipline and work environment work together have a positive and significant impact on employee performance. Based on the coefficient of determination there is the influence of motivational variables (X1), the variable of work discipline (X2), the work environment variables (X3) jointly affect the performance variable (Y) is 92.4% while the remaining 7.6%.

Keywords: Motivation, Discipline Work, Work Environment, Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi harus menyadari bahwa usaha mengelola sumber daya manusianya tidak berhenti pada suatu anggapan orang merupakan aset penting, tetapi menterjemahkan keyakinan ini ke dalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari.

Paradigma pelayanan saat ini mengalami perubahan dari *government* menjadi *governance*, dari dilayani menjadi melayani. Agar tujuan organisasi dapat terwujud dan mendorong penyempurnaan berbagai sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memberdayakan sumber daya manusianya. Upaya pengembangan SDM setiap organisasi ditujukan untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia dalam

aspek-aspek. Kajian tentang kinerja sering dilakukan oleh peneliti sumber daya manusia, karena kajian tentang kinerja memiliki peran yang cukup besar dalam perbaikan penelitian dan sistem kerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Dengan melihat visi, misi dan tugas pokok serta fungsi pada Dinas kesehatan kota Semarang dapat dilihat fenomena bahwa dalam pengelolaan organisasi memiliki tantangan yang cukup berat. Sehingga dengan kondisi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Dalam melakukan observasi pada lokasi penelitian dapat diperoleh gambaran kondisi kerja pegawai sebagai berikut; secara psikologis banyak pegawai nampak mengalami kelelahan fisik maupun non fisik akibat rutinitas beban kerja sehingga diperlukan Semangat kerja yang memiliki kecenderungan yang melemah akibat beban kerja yang berat, Perlunya dorongan semangat kerja dari atasan agar pegawai termotivasi dalam bekerja, menerapkan kedisiplinan dalam bekerja dan keadaan lingkungan kerja. Atas dasar fenomena diatas peneliti tertarik untuk mengkaji kinerja pegawai. Mengapa kinerja pegawai menjadi daya tarik untuk diteliti, karena dengan pengukuran kinerja yang baik akan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perbaikan kinerja pegawai. Keberhasilan akan dirancang sendiri oleh pegawai dengan sepengetahuan pemimpin atau manajer puncak. Dengan demikian para pegawai dapat mengukur kemampuannya kemudian dikombinasikan dengan pekerjaannya sehingga akan melahirkan kinerja yang lebih baik. Bukan berarti akan terjadi minimalisasi target pekerjaan.

Motivasi menjadi daya tarik yang menonjol untuk diteliti, dengan anggapan bahwa motivasi dipandang memiliki peran yang penting dalam mendorong kinerja pegawai. Motivasi merupakan masalah yang kompleks pada organisasi atau instansi, karena motivasi setiap pegawai berbeda satu sama lain. Manusia merupakan makhluk yang unik baik secara fisik maupun mental. Untuk itu seorang pimpinan harus mengetahui motivasi pegawainya, sebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja, yang akhirnya untuk mencapai tujuan instansi. motivasi adalah sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Hal yang mendasari variabel motivasi dijadikan salah satu variabel dalam penelitian ini adalah bahwa, semangat kerja yang memiliki kecenderungan yang melemah akibat beban kerja yang berat, perlunya dorongan semangat kerja dari atasan agar pegawai termotivasi dalam bekerja. Dengan kondisi tersebut motivasi menjadi ukuran yang tepat.

Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan dari atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran dan tanggung jawab tanpa ada rasa pasakan.

Selain motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi secara langsung. Lingkungan kerja mempengaruhi keadaan yang ada disekitar pekerja. Misalnya kebisingan di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan seperti meja dan kursi yang sudah tidak layak pakai diganti dengan yang nyaman digunakan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Kesehatan Kota Semarang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Semarang.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Semarang.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Semarang.
4. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.

1.3. Pembatasan Masalah

Pembahasan terhadap permasalahan agar tidak menyimpang dari permasalahan yang sebenarnya, maka perlu pembatasan masalah. Dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi permasalahan pada Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Semarang.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

a. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti sehingga memberikan pengetahuan tentang kinerja tersebut.

Untuk menambah pengetahuan serta memperluas wawasan tentang Sumber daya manusia, khususnya dalam menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan menambah pengetahuan bagi mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Aspek praktis

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai.

c. Aspek instifisional

Sebagai masukan bagi manajemen Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam meningkatkan kinerja pegawainya berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2. TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan teori

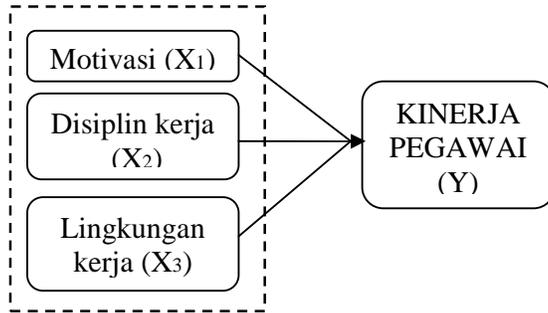
Mangkunegara (2001) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau out come dan penilaian pada factor seperti loyalitas, inisitif, potensi kepemimpinan dan moral kerja (Wexley dan Yulk ; 1998)

Motivasi akan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras daengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuannya. (Hasibuan 1996). Kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Krivonos dalam Robbins, 1997).

Disiplin dalam pengertian yang utuh yaitu suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan saat pada peraturan organisasi. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam suatu organisasi adanya pembagian kerja yang tuntas terhadap kinerja sehingga setiap orang akan tahu dengan sadar apa tugas, bagaimana melakukan kapan pekerjaan dimulai dan kapan pekerjaan selesai (Moenir 2000).

Menurut Alex S NitiseMITO (2000) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik dan non fisik yang dapat memberikan, menyampaikan, mengamankan mententramkan dan kesan kerasan ketika bekerja (Sumadi 1993)

Berdasarkan uraian di atas mengenai persoalan yang dihadapi dapat di gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.2 Rumusan Hipotesis

- H1: Ada pengaruh yang signifikan dan positif Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan dan positif Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan dan positif Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.
- H4: Ada pengaruh yang signifikan dan positif Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas kesehatan kota semarang sebanyak 120 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan dari populasi yang berkarakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap biasa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya (Djarwanto dan Subagyo, 2000). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang untuk pengambilan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *slovin* dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

120

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

n = 54,5 → dibulatkan menjadi 55 responden

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dan sampel (10 %) maka

3.2. Metode Analisa Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkolerasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah Kaiser meyer olkin measure of sampling adequacy (KMO).

Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai 1. Nilai yang dikehendaki harus >0,5 untuk dapat dilakukan analisis faktor menurut Imam Ghozali (2006). Nilai dikatakan valid apabila menghasilkan loading faktor >0,4 dianggap indikator sudah valid. Item yang tidak valid akan dikeluarkan dan tidak dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Sedangkan untuk item pertanyaan yang valid akan diteruskan ketahap pengujian reliabilitas.

2. Uji Realibilitas

Adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif konsisten maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabel dapat dipercaya, jadi instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel jika α hitung > α Cronbach (0,6) Imam Ghozali (2006) menyatakan bahwa suatu instrument penelitian tersebut reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup mamdai pula.

3.3 Teknik Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent.

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

- X₁ = Motivasi
- X₂ = Disiplin kerja
- X₃ = Lingkungan kerja
- a = konstanta regresi
- b = koefisien regresi
- e = error

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial):

Uji t statistik hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu terdapat pengaruh antara masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian untuk setiap koefisien variabel bebas dilakukan dengan tingkat signifikansi nilai t 5% (Gujarati 1995:78):

Setiap koefisien variabel bebas dikatakan signifikan bila nilai mutlak thitung ≥ ttabel nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih).

2. Uji F (Simultan)

Untuk menguji secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan tingkat signifikan (F) pada 5%, rumus yang digunakan (Gujarati, 1995:85).

$$F_h = \frac{R^2}{K - 1}$$

Keterangan :

- R : koefisien korelasi ganda
- F_h : F hitung
- K : jumlah variabel bebas
- N : jumlah sampel yang dipakai

Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai mutlak Fhitung ≥ Ftabel atau nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih).

c. Koefisien Determinasi

Suatu alat analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan independent (X) terhadap variabel dependent (Y) (Singgih Santoso, 2000).

Rumus :

$$KD = (R^2) \times 100 \%$$

Keterangan :

- KD : Koefisien Determinasi
- R : Koefisien Korelasi

4. PEMBAHASAN

4.1 Identitas responden

4.1.1 **Tabel 4.1**
Identitas Responden menurut jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki - Laki	26	47,3%
2	Perempuan	29	52,7%
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel 4.1, dari jenis kelamin terlihat bahwa pegawai Dinas Kesehatan Semarang lebih dominan oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (52,7%) disbanding laki – laki yang hanya 26 orang (47,3%). Hal tersebut terjadi karena memang secara keseluruhan pegawai perempuan lebih banyak dibandingkan pegawai laki – laki. Jadi secara kuantitas responden yang digunakan representative atau dapat mewakili poplasi yang ada.

4.1.2 **Tabel 4.2**
Identitas Responden menurut umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	< 30 tahun	8	14,5 %
2	31 – 35 tahun	11	20%
3	36 – 40 tahun	19	34,5%
4	41 – 45 tahun	13	23,6%
5	> 45 tahun	4	7,3%
	Total	55	100%

Berdasarkan table 4.2 diatas Pegawai Dinas Kesehatan Semarang terbanyak berusia 36 – 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang dan jumlah terkecil pada berusia > 45 tahun sebanyak 4 orang(7,3%). Hal ini menggambarkan identitas umur responden sebagian besar didominasi oleh berusia produktif. Pada usia ini pegawai masih mempunyai prestasi yang memuaskan. Sehingga dapat melaksanakan tugas – tugas dengan baik.

4.1.3 **Tabel 4.3**
Identitas Responden menurut pendidikan

No	pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
1	SLTA	9	16,4 %
2	Sarjana	23	41,8 %
3	Diploma	17	30,9 %
4	Pasca sarjana	6	10,9 %
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel 4.3, diatas sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Semarang memiliki pendidikan Sarjana sebanyak 23 orang (41,8%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 17 orang (30,9%), responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 9 orang (16,4%), responden yang berpendidikan Pasca Sarjana sebanyak 6 orang (10,9%). Ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang sarjana. Semakin tinggi

pendidikan yang telah diselesaikan pegawai diharapkan akan mendukung pelaksanaan tugas yang semakin kompleks.

dari hasil pertanyaan responden pada tabel 4.6 berikut ini :

4.1.4 Tabel 4.4
Identitas Responden menurut Masa kerja

No	masa kerja	Jumlah	Presentase
1	< 5 tahun	16	29,1 %
2	5 – 10 tahun	15	27,3 %
3	> 10 tahun	24	43,6 %
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel 4.4, diatas sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Semarang dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 24 orang (43,6%), responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 16 orang (29,1%), responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 15 orang (27,3%). Dalam kondisi ini menunjukkan bahwa para pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik karena para pegawai telah mempunyai banyak pengalaman dan kurun waktu yang lama dibidangnya.

4.2 Deskriptif Hasil Penelitian

4.2.1 Analisa statistic deskriptif variabel motivasi

Hasil analisa deskriptif variabel motivasi dapat dilihat dari nilai mean, median, dan modus dari hasil pertanyaan responden pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Statistik Deskriptif Motivasi
Statistics

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1
N	55	55	55	55	55	55	55
Valid							
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.47	3.58	3.71	3.47	3.82	3.38	3.57
Mode	4	4	4	4	4	4	4.00
Std. Deviation	1.03	.917	1.01	.879	1.02	1.20	.707
Minimum	1	2	2	1	1	1	2.00
Maximum	5	5	5	5	5	5	4.67

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Hasil perhitungan pada tabel 4.5 tersebut diatas menunjukkan nilai rata – rata skor tinggi dari 6 indikator variabel motivasi yaitu indicator x1.5 adalah suasana kantor yang menyenangkan (3,82). Hal ini menandakan bahwa responden merasa senang saat berada dikantor agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan skor rata – rata terendah adalah indikator x1.6 adalah mendapat promosi (3,38). Hal ini menandakan bahwa responden kurang mendapatkan promosi dalam bekerja.

Sementara nilai yang sering muncul (mode) adalah 4 yang menunjukkan bahwa para responden memberikan pernyataan setuju terhadap indikator dari variabel motivasi.

4.2.2 Analisa statistic deskriptif variabel Disiplin Kerja

Hasil analisa deskriptif variabel disiplin kerja dapat dilihat dari nilai mean, median, dan modus

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja
Statistics

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Valid										
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.47	3.04	3.55	3.33	3.82	3.49	3.62	3.56	3.80	3.52
Median	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.78
Mode	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4.00
Std. Deviation	.959	.018	.878	.944	.983	.858	.828	.918	.970	.651
Minimum	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2.11
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.44

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Hasil perhitungan pada tabel 4.6 tersebut diatas menunjukkan nilai rata – rata skor tinggi dari 9 indikator variabel disiplin kerja yaitu indikator x2.5 adalah tepat waktu saat masuk dan pulang kerja (3,82). Hal ini menandakan bahwa responden sangat memperhatikan kedisiplinan waktu. Sedangkan skor rata – rata terendah adalah indikator x2.2 adalah kepatuhan pada peraturan (3,04). Hal ini menandakan bahwa responden kurang memperhatikan peraturan – peraturan yang ditentukan.

Sementara nilai yang sering muncul (mode) adalah 4 yang menunjukkan bahwa para responden memberikan pernyataan setuju terhadap indikator dari variabel kinerja pegawai.

4.2.3 Analisa statistic deskriptif variabel Lingkungan Kerja

Hasil analisa deskriptif variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat dari nilai mean, median, dan modus dari hasil pertanyaan responden pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja
Statistics

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3
N	55	55	55	55	55	55	55	55
Valid								
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.71	3.47	3.82	3.38	3.16	4.25	3.38	3.59
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.71
Mode	4	4	4	4	3	5	3	4.00 ^a
Std. Deviation	1.01	.879	1.02	1.20	.938	.799	1.00	.644
Minimum	2	1	1	1	1	3	1	2.14
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	4.43

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Hasil perhitungan pada tabel 4.7 tersebut diatas menunjukkan nilai rata – rata skor tinggi dari 7 indikator variabel lingkungan kerja yaitu indikator x3.6 adalah rasa aman (4,25). Hal ini menandakan

bahwa responden sangat merasa aman saat bekerja. Sedangkan skor rata – rata terendah adalah indikator x3.5 adalah kebersihan (3,16) . Hal ini menandakan bahwa responden kurang memperhatikan lingkungan kerjanya .

Sementara nilai yang sering muncul (mode) adalah sebesar 4.00 Yang menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan setuju terhadap indikator dari variabel lingkungan kerja.

4.2.4 Analisa statistic deskriptif variabel Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Hasil perhitungan pada tabel 4.8 tersebut diatas menunjukkan nilai rata – rata (mean) skor tinggi dari 11

Hasil analisa deskriptif variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai mean, median, dan modus dari hasil pertanyaan responden pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Valid												
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.47	3.58	3.71	3.47	3.82	3.38	3.16	3.44	3.38	3.76	3.96	3.56
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.91
Mode	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4.18
Std. Deviation	1.03	.917	1.01	.879	1.02	1.20	.938	.811	.850	.860	.962	.662
Minimum	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2.09
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.36

indikator variabel kinerja pegawai yaitu indikator Y.11 adalah kemampuan mengoperasikan alat penunjang kerja (3,96). Hal ini menandakan bahwa indikator diatas sangat mempengaruhi para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan dapat menggunakan alat –alat penunjang kerja. Sedangkan skor rata – rata terendah adalah indikator Y.7 adalah ketaatan dan kepatuhan dalam bekerja (3,16). Hal ini menandakan bahwa responden kurang mentaati peraturan yang ada.

Sementara nilai yang sering muncul (mode) adalah 4 yang menunjukkan bahwa para responden memberikan pernyataan setuju terhadap indikator dari variabel kinerja pegawai.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Analisis validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument (Suharsimi Arikunto 2002).

Begitu juga dengan KMO pada masing-masing variabel bernilai > 0,5 sehingga dinyatakan signifikan untuk diujikan ke pengujian berikutnya karena sampel dikatakan cukup, yang dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.10
Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Nilai Componen Matrix	Nilai Loading	Kriteria
Motivasi	X1.1	0,713	0,4	Valid
	X1.2	0,835	0,4	Valid
	X1.3	0,632	0,4	Valid
	X1.4	0,702	0,4	Valid
	X1.5	0,693	0,4	Valid
	X1.6	0,626	0,4	Valid
Disiplin kerja	X2.1	0,820	0,4	Valid
	X2.2	0,738	0,4	Valid
	X2.3	0,735	0,4	Valid
	X2.4	0,804	0,4	Valid
	X2.5	0,507	0,4	Valid
	X2.6	0,803	0,4	Valid
	X2.8	0,817	0,4	Valid
	X2.9	0,676	0,4	Valid
	Lingkungan kerja	X3.1	0,671	0,4
X3.2		0,663	0,4	Valid
X3.3		0,602	0,4	Valid
X3.4		0,652	0,4	Valid
X3.5		0,761	0,4	Valid
X3.6		0,456	0,4	Valid
X3.7		0,751	0,4	Valid
Kinerja pegawai	Y.1	0,500	0,4	Valid
	Y.2	0,829	0,4	Valid
	Y.3	0,718	0,4	Valid
	Y.4	0,659	0,4	Valid
	Y.5	0,540	0,4	Valid
	Y.6	0,548	0,4	Valid
	Y.7	0,785	0,4	Valid
	Y.8	0,834	0,4	Valid
	Y.9	0,813	0,4	Valid
	Y.10	0,790	0,4	Valid
	Y.11	0,680	0,4	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.10 pengujian validitas pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) di atas karena angka component matrix > angka loading, maka semua instrumen (item pertanyaan / indikator) dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Data penelitian ini yang diuji reabilitas adalah data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pertanyaan yang valid saja yang diuji. Uji ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach* 0,6 yaitu reliabilitas dinyatakan semakin reliabel jika hasil dari perhitungan *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Berikut ini uji reliabilitas variabel penelitian ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* untuk seluruh Variabel yang Diteliti

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0.786	> 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.870	> 0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0.774	> 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.890	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut di atas, dapat dikatakan semua instrumen variabel pada penelitian ini dikatakan telah memenuhi syarat reliabilitas, yaitu koefisien alpha cronbach diatas 0,6. Sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12
Hasil Analisa Regresi Berganda

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2660.634	3	886.878	219.351	.000 ^a
	Residual	206.203	51	4.043		
	Total	2866.836	54			

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan linier motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Semarang sebagai berikut :

$$Y = 0,416 (X1) + 0,401 (X2) + 0,177 (X3)$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya motivasi searah dengan kinerja pegawai, dimana jika ada motivasi semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya disiplin kerja searah dengan kinerja pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya ada lingkungan kerja tidak searah dengan kinerja pegawai, dimana jika ada lingkungan kerja semakin baik maka tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

4.5 UJI HIPOTESIS

4.5.1 Uji – t

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil Uji – t yaitu hasil analisis berpengaruh antara independen (motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial, pada tingkat $\leq 0,05$. Hasil uji – t dapat diligat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji - t

Variabel	Uji – t	Sig	Keterangan
Motivasi	4.005	0.000 < 0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	4.197	0.000 < 0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja	1.542	0.129 > 0,05	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji – t, maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Hasil uji – t motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 4,005 dengan sig. 0,000 lebih kecil < 0,05. Hal ini menunjukkan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji – t disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,197 dengan sig. 0,000 lebih kecil < 0,05. Hal ini menunjukkan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji – t lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 1,542 dengan sig. 0,129 lebih besar > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Uji - f

Uji – f digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen (motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara bersama – sama, pada tingkat sig $\leq 0,05$. Hasil uji – f dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
UJI – f

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.826	1.573		.525	.602
	Motivasi	.714	.178	.416	4.005	.000
	Disiplin kerja	.499	.119	.401	4.197	.000
	Lingkungan kerja	.286	.185	.177	1.542	.129

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.14, nilai uji – F sebesar 219,351 dengan sig 0,000 < 0,05 berarti motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja). Nilai yang

mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.924	2.011

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.15, koefisien dapat dilihat pada nilai adjusted R square sebesar 0,924 yang berarti bahwa 92,4% perubahan variable motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya (100 % - 92,4% = 7,6%) dijelaskan oleh sebab lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini tersebut pada tabel 4.15.

4.7 Pembahasan

Pada penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh antara variable motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Semarang. Tingkat partisipasi responden dalam penelitian ini adalah 100% yang mengindikasikan bahwa kegiatan penelitian ini mendapat dukungan yang baik dari pegawai Dinas Kesehatan Semarang. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui hasil empiris antara lain:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Semarang. Dengan demikian peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Listianto & Setiaji 2004) dan peneliti dari (Budhi Cahyono 2005). Dimana dalam penelitian ini motivasi diukur dengan system pengupahan akan termotivasi, mampu memberikan keamanan kerja, tersedianya kesempatan promosi,tersedianya penghargaan financial dan hubungan dengan rekan kerja. Dalam kaitanya dengan motivasi, pihak pimpinan menekankan bahwa dalam mencapai tujuan didukung oleh penerapan motivasi yang baik dengan memperhatikan promosi pada pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Semarang. Dengan demikian peneliti ini sejalan dengan peneliti (Sriyono 2004). Dimana dalam penelitian ini pegawai disiplin dalam masuk ke tempat kerja, menggunakan jam kerja, melaksanakan peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dalam kaitanya dengan disiplin kerja, pihak pimpinan menekankan bahwa pegawai harus lebih disiplin pada waktu.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada taraf 0,129 terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Semarang. Dengan demikian peneliti ini tidak sejalan dengan peneliti (Djoko Oentoro 2004). Hal tersebut mungkin disebabkan oleh dengan dilihat dari pemberian warna dinding yang membuat tidak nyaman dan dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para pegawai, dengan warna yang mencolok memberikan suasana yang tidak nyaman dan tidak tenang saat menyelesaikan pekerjaan. Pegawai juga menginginkan ketenangan agar saat menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien sebab Dinas Kesehatan Semarang yang berada dijalan pandanaran yang dapat menimbulkan kebisingan, hal ini menjadi salah satu pengaruh buruk terhadap para pegawai.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis pada bab IV maka, kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya jika motivasi ditingkatkan, maka akan berdampak baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya jika kedisiplinan ditingkatkan, maka akan sangat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka variabel tersebut lebih besar dari 0.05.
4. Secara bersama-sama variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 92,4%.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini pengukuran variabel hanya menggunakan scoring.
2. Peneliti ini juga hanya dilakukan sesaat dengan menggunakan cross section data saja, sehingga kurang akurat untuk meneliti perilaku.

5.3 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran pada Dinas Kesehatan Semarang sebagai berikut :

- 1.) Kinerja pegawai akan meningkat apabila motivasi diperkuat. Hasil ini memberikan implikasi untuk motivasi agar memberi semangat dalam bekerja. Tinjauan terhadap indikator penyusun variabel motivasi memiliki skor paling tinggi. Hal ini menunjukkan perlunya untuk meningkatkan kinerja atas dasar penelitian memberikan motivasi berupa pemberian insentif pada setiap pegawai yang mempunyai prestasi.

- 2.) Kinerja pegawai akan meningkat apabila disiplin kerja diperkuat. Hasil ini memberikan implikasi untuk meningkatkan kedisiplinan yang sudah ada. Tinjauan terhadap indikator penyusun variabel disiplin kerja memiliki skor paling tinggi. Hal ini menunjukkan perlu adanya kedisiplinan saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

5.4 Rekomendasi

1. Bagi Intansi

Bagi intansi, hasil penelitian menunjukan motivasi menjadi variabel yang dominan dalam peningkatan kinerja yang perlu ditingkatkan untuk mendapatkan promosi dalam bekerja harus ditingkatkan, pada disiplin kerja kurangnya kepatuhan dalam peraturan yang harus ditaati dan pada lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja perlunya menjaga kebersihan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh dan perlu diteliti kembali terhadap kinerja pegawai.

Ucapan Terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada Dr. Hasan Abdul Rozak.SH.CN.MM selaku dosen pembimbing saya dengan senang hati membimbing dan membantu saya menyelesaikan penelitian ini.

6.DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Flippo, Edwin, 1996, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Erlangga.
- Gibson, Ivan Cevich, dan Donnely. 1993. *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan Djontan Wahit. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani, 1987. *Manajemen personalia dan sumber daya*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung
- Hasibuan Melayu. S.P. 1997. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert L, Jackson Jhon H. 2001. *Human Resource Management* (terjemahan) Buku 1 Edisi Kesembilan, penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi. Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Handari, 2003, *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito Alex.S. 1988. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Sahid, 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sragen*. Tesis Program Pasca Sarjana, STIE-AUB Surakarta.
- Robbins, Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi, Kinsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, edisi kedelapan, Jilid 1, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Rusminto, B. 2001. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan*. Tesis tidak Dipublikasikan, Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saifudin Azwar, 1997. *Reabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Tjiptono F, 1996, *Manajemen Jasa Edisi I*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Winardi. 1986. *Organisasi Perkantoran dan Motivasi*. Bandung :Alumni.