

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN CILACAP**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1)
pada Program Studi Manajemen**



Disusun oleh:

Yayah Siti Qomariyah

NIM: 2116-28943

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2020

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:
**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap**

Telah diajukan untuk diuji pada tanggal 11 Agustus 2020, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Sarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 11 Agustus 2020

Yayah Siti Qomariyah

2116 28943

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN CILACAP

Dipersiapkan dan disusun oleh:

YAYAH SITI QOMARIYAH

No. Mhs.: 211628943

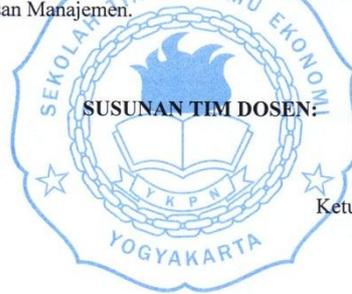
telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Selasa, 11 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing,



Siti Al Fajar, Dra., M.Si.



Ketua/Penguji,



Nuning Kristiani, SE., MM.

Yogyakarta, 11 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Berdasarkan seleksi yang telah dilakukan, diambil 120 responden yang digunakan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang berpengaruh dan satu variabel yang tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena diperoleh nilai t hitung sebesar 3,818 (positif) lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil daripada 0,05 (signifikan). Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena diperoleh nilai t hitung sebesar 0,039 (positif) lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi 0,969 lebih besar daripada 0,05 (signifikan). Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,320 (positif) lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (signifikan).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to determine the variables of work discipline, motivation and work environment that affect the performance of employees of the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap. This study uses a non probability sampling technique with a purposive sampling method for employees in the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap who have worked for more than one year. Based on the selection that has been done, 120 respondents were taken to become the sample in this study.

The data analysis technique used is multiple regression analysis. The study findings showed that there are two variables that have an effect and one variable that has no effect. Based on the results of this study, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance because it is obtained that the t value of 3.818 (positive) is greater than t table of 1.98063 and the significance value of 0.010 is smaller than 0.05 (significant). Motivational variables have a positive and not significant effect on employee performance because it is obtained the t value of 0.039 (positive) is smaller than t table of 1.98063 and the significance value of 0.969 is greater than 0.05 (significant). Work environment variables have a positive and significant effect on employee performance because the calculated t value obtained at 4.320 (positive) is greater than t table at 1.98063 and the significance value of 0.000 is smaller than 0.05 (significant).

Keywords: Work Discipline, Motivation, Work environment, Employee performance.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LATAR BELAKANG MASALAH

Peran sumber daya manusia mendorong keberhasilan suatu organisasi. Suryanto (2019) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dapat memenangkan persaingan global, peningkatan kinerja dipengaruhi oleh tingginya kualitas dan kapasitas sumber daya manusia (Citraningtyas dan Ayuningtyas, 2019, p. 2411). Persaingan antar instansi pemerintah maupun perusahaan dipengaruhi oleh meningkatnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu, dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Globalisasi dan segala implikasinya merupakan tantangan langsung yang hadapi saat ini. Semakin berkembangnya zaman, baik instansi maupun perusahaan mulai mengalami perubahan dan persaingan yang kuat, sehingga harus lebih berani agar tetap eksis.

Sumber daya yang mempunyai kinerja optimal tidak hanya didukung oleh modal, metode, dan mesin karena instansi memerlukan pegawai yang mampu berkinerja lebih baik. Oleh sebab itu, kinerja sumber daya manusia perlu ditingkatkan supaya pegawai mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Cilacap memiliki tugas menunjang Bupati dalam pelaksanaan kepentingan pemerintahan di bidang pekerjaan umum serta penyusunan ruang sub urusan bangunan gedung, penyusunan bangunan serta lingkungannya, jalur, jasa konstruksi serta penyusunan ruang yang jadi kewenangan daerah (DPUPR Kabupaten Cilacap, 2019).

Aspek yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Kinerja Pegawai ditentukan oleh disiplin kerja dalam suatu instansi maupun perusahaan. Disiplin kerja yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

baik dapat mempertahankan kelangsungan hidup baik instansi maupun perusahaan. Menurut Fathoni (2006) mengatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesungguhan seseorang atas kewajiban serta perintah-perintah yang diserahkan, perihal ini menggerakkan semangat kerja dan gairah pada pegawai serta terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat (Yantika, Herlambang dan Rozzaid, 2018, p. 177).

Selain itu ada motivasi yang menentukan kinerja pegawai dalam bekerja. Motivasi diberikan kepada pegawai supaya menumbuhkan dorongan dalam diri sendiri maupun pengaruh dari luar untuk bertugas serta mampu menyelesaikan target suatu pekerjaan. Seperti Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa motivasi yakni arahan dalam mencapai suatu kepuasan dengan membangun gairah kerja agar bersedia bekerjasama dan bekerja efektif pada individu (Adha, Qomariah dan Hafidzi, 2019, p. 52).

Selain faktor disiplin kerja dan motivasi, adapula faktor yang perlu dimengerti yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan maupun instansi pemerintah merupakan situasi yang berpengaruh dan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja merupakan seluruh pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari hari. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika lingkungan kerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik harus memadai. Apabila lingkungan kerja memadai dan nyaman maka akan meningkatkan kinerja bagi pegawainya, apabila lingkungan kerja kurang layak dapat menghambat kinerja pegawainya. Berikut daftar kinerja akan berjalan dengan baik jika variabel-variabel yang mempengaruhi misalnya motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dapat diterima oleh pegawai dalam suatu instansi maupun perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dinas PUPR Kabupaten Cilacap berupaya memaksimalkan dalam memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu berdasarkan penjelasan sebelumnya sehingga penulis mengulas penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap”**.

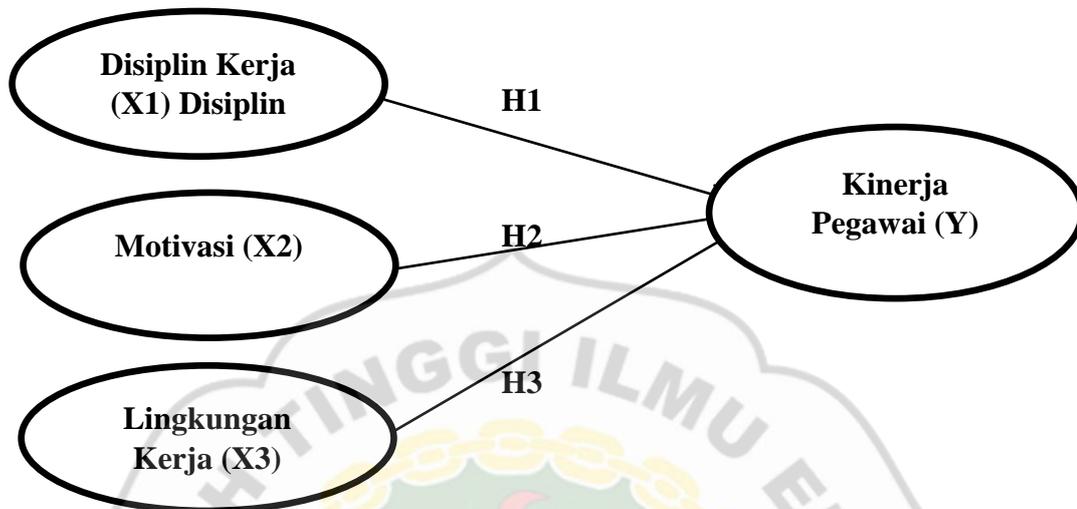
Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap.

TINJAUAN TEORI

1. Rivai (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja ketersediaan dan kesadaran dalam mematuhi seluruh aturan dan norma-norma sosial biasanya digunakan para pemimpin untuk meninjau kembali tingkah laku dalam bekerja (Turang, Kindangen dan Tumiwa, 2015, p. 507).
2. Draft (2000) mengungkapkan bahwa motivasi yakni pengaruh eksternal maupun internal pada pribadi individu serta membangun gairah dan ketekunan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Tumilaar, 2015, p. 789).
3. Nitisemito (2008) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, contohnya kebersihan, kebisingan, penerangan dan lain-lain (Yantika, Herlambang dan Rozzaid, 2018, p. 177).
4. Suparno dan Sudarwati (2014) mengungkapkan bahwa kinerja yaitu keberhasilan individu atau kelompok di organisasi dalam pencapaian tujuan tanpa bertentangan dengan aturan dan hukum yang berlaku (Gabriella dan Tannady, 2019, p. 121).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

MODEL PENELITIAN



VARIABEL YANG DIGUNAKAN DALAM PENELITIAN

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

- a. Disiplin Kerja (X1)
- b. Motivasi (X2)
- c. Lingkungan kerja (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja pegawai (Y)

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H2: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODELOGI PENELITIAN

Responden

Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Cilacap dengan jumlah 276 pegawai. Penelitian ini menargetkan 100 orang untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, artinya penentuan sampel terdapat penilaian khusus agar data yang diperoleh lebih akurat (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini ialah pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap dengan kriteria telah bekerja lebih dari satu tahun sebanyak 120 pegawai.

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin (*Gender*)

Responden jenis kelamin (*gender*) pria memiliki persentase yang lebih banyak pada penelitian ini sebesar 70% atau sebanyak 84 dari 120 orang.

2. Usia

Responden usia 20-29 tahun dalam penelitian ini memiliki persentase yang lebih banyak sebesar 49% atau sebanyak 59 dari 120 orang.

3. Pendidikan Terakhir

Responden lulusan SMA memiliki persentase yang lebih banyak pada penelitian ini sebesar 45% atau sebanyak 54 dari 120 orang.

4. Status Perkawinan

Responden status perkawinan pria memiliki persentase yang lebih banyak pada penelitian ini sebesar 73% atau sebanyak 88 dari 120 orang.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5. Masa kerja

Responden masa kerja 1-5 tahun memiliki persentase yang lebih banyak pada penelitian ini sebesar 62% atau sebanyak 75 dari 120 orang.

UJI VALIDITAS

Uji validitas diperlukan agar dapat menentukan pertanyaan yang dibuat mampu mencerminkan dimensi yang akan diukur. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 1%. Nilai r-tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n : total sampel penelitian). Berikut adalah penjelasan hasil uji validitas dapat diamati pada tabel berikut ini:

Table 4.1 Hasil Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja

Kode	Hasil	Ketentuan	Keterangan
D1	0,555	r-hitung > r-tabel	Valid
D2	0,683	r-hitung > r-tabel	Valid
D3	0,676	r-hitung > r-tabel	Valid
D4	0,714	r-hitung > r-tabel	Valid
D5	0,617	r-hitung > r-tabel	Valid
D6	0,730	r-hitung > r-tabel	Valid
D7	0,655	r-hitung > r-tabel	Valid
D8	0,515	r-hitung > r-tabel	Valid
D9	0,510	r-hitung > r-tabel	Valid
D10	0,613	r-hitung > r-tabel	Valid
D11	0,523	r-hitung > r-tabel	Valid
D12	0,525	r-hitung > r-tabel	Valid
D13	0,610	r-hitung > r-tabel	Valid
D14	0,364	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi

Kode	Hasil	Ketentuan	Keterangan
M1	0,512	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
M2	0,388	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
M3	0,473	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
M4	0,603	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
M5	0,641	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
M6	0,575	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
M7	0,569	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
M8	0,675	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
M9	0,556	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
M10	0,351	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja

Kode	Hasil	Ketentuan	Keterangan
L1	0,447	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L2	0,544	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L3	0,432	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L4	0,552	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L5	0,623	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L6	0,418	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L7	0,772	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L8	0,800	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L9	0,754	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L10	0,732	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
L11	0,717	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai

Kode	Hasil	Ketentuan	Keterangan
K1	0,701	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K2	0,661	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K3	0,745	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K4	0,756	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K5	0,696	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K6	0,695	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

K7	0,542	r-hitung > r-tabel	Valid
K8	0,757	r-hitung > r-tabel	Valid
K9	0,753	r-hitung > r-tabel	Valid
K10	0,637	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel uji validitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dinyatakan reliabel apabila memiliki *Conbranch Alpha* minimal 0,6.

Uji reliabilitas menggunakan SPSS 15. Berdasarkan data yang diperoleh semua variabel yang mencakup disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai yang diuji dinyatakan reliabel karena nilai *Conbranch Alpha* pada setiap variabel adalah $\geq 0,6$.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Conbranch's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,855	$\geq 0,6$	Reliabel
Motivasi	0,726	$\geq 0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,840	$\geq 0,6$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,880	$\geq 0,6$	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2020

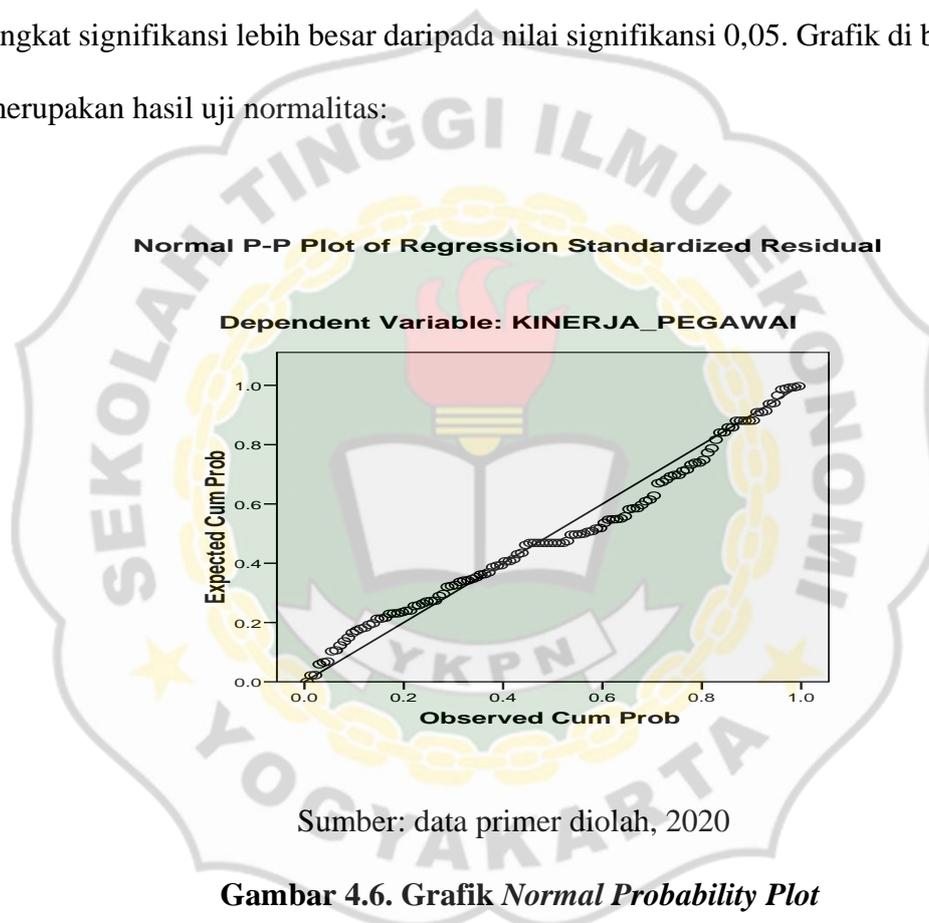
Berdasarkan uji reliabilitas diatas, diperoleh hasil semua variabel yang mencakup disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai yang diuji dinyatakan reliabel karena memiliki *Conbranch Alpha* pada setiap variabel adalah $\geq 0,6$.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Menurut uji *Kolmogorov Smirnov*, data penelitian ini mempunyai nilai tingkat signifikansi 0,272. Penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal karena hasil tingkat signifikansi lebih besar daripada nilai signifikansi 0,05. Grafik di bawah ini merupakan hasil uji normalitas:



Berdasarkan hasil uji normalitas pada grafik digambarkan bahwa terdapat pola garis yang titik-titiknya mendekati garis diagonal pada grafik *Normal Probability Plot*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas dan berdistribusi normal.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.6 Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

N	120
Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	0,272
Nilai Signifikansi	0,05

Sumber: data primer diolah, 2020

Menurut uji *Kolmogorov Smirnov* di atas, data penelitian ini mempunyai nilai tingkat signifikansi 0,272. Penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal karena hasil tingkat signifikansi lebih besar daripada nilai signifikansi 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menemukan korelasi antar variabel independen pada model regresi. Model regresi baik artinya tidak ditemukan korelasi antar variabel independen tersebut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>				
Variabel	<i>Tolerance</i>	Ketentuan	VIF	Ketentuan
Disiplin Kerja	0,838	$\geq 0,10$	1,193	≤ 10
Motivasi	0,556	$\geq 0,10$	1,799	≤ 10
Lingkungan Kerja	0,583	$\geq 0,10$	1,715	≤ 10

Sumber: data primer diolah, 2020

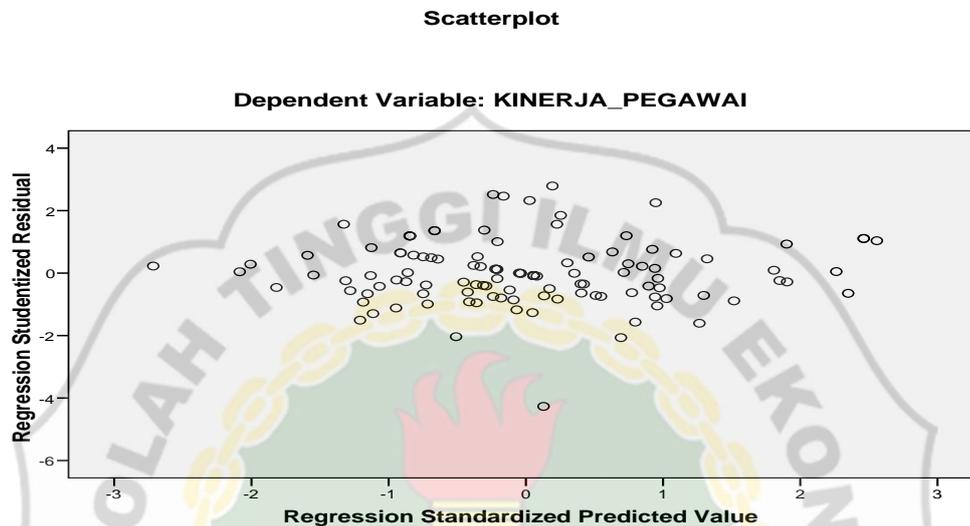
Berdasarkan hasil pengujian diperoleh kesimpulan yaitu tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi karena setiap variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan memahami adanya perbedaan varian antara residual dari suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya pada model regresi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Cara untuk memahami apakah terjadi masalah heteroskedastisitas dapat diamati melalui pola grafik *scatterplot* berikut ini:



Sumber: data primer diolah, 2020

Gambar 4.7. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa grafik tersebut memiliki pola lingkaran-lingkaran kecil yang terlihat meluas secara acak dan tidak terbentuk pola. Kesimpulannya tidak terbentuk pola tertentu pada grafik *scatterplot*, maka penelitian ini tidak ada masalah heteroskedastisitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

UJI HIPOTESIS

Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,592	4,256		1,784	,077
	DISIPLIN_KERJA	,243	,064	,310	3,818	,000
	MOTIVASI	,005	,122	,004	,039	,969
	LINGKUNGAN_KERJA	,429	,099	,420	4,320	,000

a Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: data primer diolah, 2020

Persamaan regresi estimasi:

$$Y = 7,592 + 0,243 X_1 + 0,005 X_2 + 0,429 X_3 + e$$

Keterangan:

- Perolehan nilai konstanta yaitu 7,592 yang berarti apabila disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki nilai 0 maka kinerja pegawainya (Y) adalah 7,592.
- Variabel disiplin kerja (X1) memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,243 yang artinya apabila variabel independen lain memiliki nilai konstan dan variabel disiplin kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka variabel dependen (Y) mengalami peningkatan berjumlah 0,243.
- Variabel motivasi (X2) memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,005 yang berarti apabila variabel independen lain mempunyai nilai tetap dan variabel motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka variabel dependen (Y) mengalami peningkatan berjumlah 0,005.
- Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,429 yang artinya apabila variabel independen lain bernilai tetap dan variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

lingkungan kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan maka variabel dependen (Y) mengalami peningkatan berjumlah 0,429.

Uji t (Parsial)

Uji parsial terdapat nilai t tabel diperoleh dengan menentukan nilai *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi. Nilai $\alpha = 5\%$ ($\alpha/2 = 2,5\%$; $df = (n-k-1) = 116$) jumlah responden (n) = 120, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98063. Berikut hasil uji parsial yang terdapat dalam tabel berikut ini:

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,592	4,256		1,784	,077
	DISIPLIN_KERJA	,243	,064	,310	3,818	,000
	MOTIVASI	,005	,122	,004	,039	,969
	LINGKUNGAN_KERJA	,429	,099	,420	4,320	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil Uji Hipotesis:

1. Hipotesis pertama bertujuan memahami pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap dengan nilai t hitung didapat pada hasil uji sebesar 3,818 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap, sehingga hipotesis pertama dinyatakan didukung.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Hipotesis kedua bertujuan untuk memahami pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap dengan nilai t hitung didapat pada hasil uji sebesar 0,039 lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,969 lebih besar daripada 0,05. Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap, sehingga hipotesis kedua dinyatakan tidak didukung.
3. Hipotesis ketiga bertujuan untuk memahami pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap dengan nilai t hitung didapat pada hasil uji sebesar 4,320 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan didukung.

UJI MODEL

Uji F (Simultan)

Uji simultan terdapat F tabel diperoleh dari nilai *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi. F tabel = $F(k; n-k-1) = F(3; 116)$ (k : jumlah variabel bebas; n : jumlah sampel penelitian) dan tingkat signifikansi yang digunakan 5%, sehingga memperoleh F tabel = 2,68. Hasil uji simultan terdapat dalam tabel berikut ini:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Simultan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759,697	3	253,232	21,833	,000(a)
	Residual	1345,428	116	11,599		
	Total	2105,125	119			

a Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, MOTIVASI, LINGKUNGAN_KERJA

b Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan uji simultan di atas diperoleh hasil F-hitung bernilai 21,833 lebih besar daripada nilai F-tabel 2,6. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 sehingga hasilnya dapat memenuhi syarat. Hal ini dapat disimpulkan seluruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) mampu menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Penelitian ini bertujuan mengukur berapa persen semua variabel independen mampu menjelaskan variasi nilai variabel dependen.

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601(a)	,361	,344	3,406

a Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, MOTIVASI, LINGKUNGAN_KERJA

b Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan uji koefisien determinasi tersebut diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,344, artinya 34,4% kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dan memiliki sisa sebesar 65,6%

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini, misalnya variabel kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, dan kepuasan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR

Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena diperoleh nilai t hitung sebesar 3,818 (positif) lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil daripada 0,05 (signifikan).

Berdasarkan penelitian, analisis regresi sederhana pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yantika, Herlambang dan Rozzaid, 2018), (Simatupang dan Saroyeni, 2018), (Tumilaar, 2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena diperoleh nilai t hitung sebesar 0,039 (positif) lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi 0,969 lebih besar daripada 0,05 (signifikan).

Berdasarkan penelitian, analisis regresi sederhana pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Wulandari, 2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,320 (positif) lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (signifikan).

Berdasarkan penelitian, analisis regresi sederhana pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Wulandari, 2019), (Adha, Qomariah dan Hafidzi, 2019), (Risqi Amalia, 2018), (Yantika, Herlambang dan Rozzaid, 2018) menjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa sebanyak 34,4% kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, serta memiliki sisa sebanyak 65,6% yang dijelaskan dari variabel lainnya di luar penelitian ini, misalnya variabel kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, serta kepuasan kerja.
2. Hipotesis pertama (H1): Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap. Hal tersebut berarti peningkatan dalam kinerja pegawai adalah saat pegawai telah menaati standar kerja yang telah ditentukan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Hipotesis kedua (H2): Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap. Hal tersebut karena kurangnya dorongan motivasi dari pimpinan.
4. Hipotesis ketiga (H3): Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap. Lingkungan kerja yang kondusif dan memadai mampu mengembangkan kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Cilacap.

SARAN

1. Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya mampu mengkaji lebih mendalam mengenai disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh, dan memperoleh hasil maksimal.
2. Penelitian berikutnya yang melakukan penelitian sejenis, dapat menambahkan beberapa variabel diluar penelitian, seperti kepemimpinan kerja, budaya organisasi, loyalitas dan kepuasan kerja.
3. Bagi pihak Dinas PUPR Kabupaten Cilacap dalam meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja perlu diperhatikan faktor lain, seperti gaji, promosi kerja, kepemimpinan, kondisi kerja dan lain sebagainya.

IMPLIKASI

1. Bagi pihak Dinas PUPR Kabupaten Cilacap diharapkan dalam mengarahkan pegawai untuk menerapkan sikap disiplin dan sanksi yang tegas apabila pegawai melanggar aturan yang telah ditetapkan.
2. Bagi pihak Dinas PUPR Kabupaten Cilacap diharapkan lebih mengawasi pegawai serta mampu memenuhi kebutuhan pegawai untuk meningkatkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

prestasi dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kerja yang telah dilakukan.

3. Bagi pihak Dinas PUPR Kabupaten Cilacap diharapkan mampu meningkatkan hubungan antar pegawai, menjaga ruangan tetap kondusif agar pegawai yang lain dapat berkonsentrasi dalam bekerja, dan saling menghargai satu sama lain pada seluruh pegawai.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Algifari. (2013). *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi* (3 ed.). Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan STIE YKPN.
- Anggraeni, U. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi . (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah KC Semarang)*". Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Citraningtyas, W. s., & Ayuningtyas, G. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. *e-Proceeding of Management*, 6(2), 2410-2417.
- DPUPR Kabupaten Cilacap. (2019). *Buku Profil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap*.
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 291.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 121-124.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nugroho, C. A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prakoso, S. T. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Risqi Amalia, M. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 622-634.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Simatupang, A. C., & Saroyeni, P. (2018). The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. *Journal of Business and Management*, 20(6), 31-37.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.
- Tulenan, S. (2015). The Effect Of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 672-682.
- Tumilaar, R. B. (2015). "The Effect of Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance at Ketenagakerjaan SULUT. *Jurnal EMBA*, 3(2), 787-797.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence Of Leadership Style, Motivation And Work Discipline, Employee Performance PT.DAYANA CIPTA. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 505-516.
- Wulandari, H. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI (Persero) Tbk KC Cik Ditiro Yogyakarta*. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PEMKAB Bondowoso. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.