

# **Employee Performance Influenced by Several Aspects in Assistant Staff in General Administration of North Penajam Paser Regency**

**Didik Hadiyatno**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan**  
[didikhadiyatno@yahoo.co.id](mailto:didikhadiyatno@yahoo.co.id)  
[didikhadiytno@uniba-bpn.ac.id](mailto:didikhadiytno@uniba-bpn.ac.id)

## **Abstrack**

This study aims to examine and analyze the influence of work environment, work discipline, and work motivation on the performance of employees of the General Administration Assistant of the Secretariat of North PenajamPaser Regency. The data was collected by interviewing and distributing questionnaires to 60 Administrative Assistants of Public Administration Division of Sekretariat Daerah Regency of PenajamPaser Utara Regency. The samples used are census sampling techniques and data testing techniques used in this study include instrument test, classical assumption test, multiple linear analysis and hypothesis test. Data analysis in this regression. The results of the analysis show that simultaneously work environment, work discipline and work motivation positive and significant influence on the performance of employees of the General Administration Assistant Secretariat of North PenajamPaserUtara Regency. Results partially Work environment, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on performance. In this study, work motivation has a dominant influence on the performance of employees Assistant Field General Administration of the Regional Secretariat of PenajamPaser Utara District

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

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Instansi Pemerintah merupakan organisasi yang penting di dalam pemerintahan karena berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Negara. Untuk menunjang sasarannya, kualitas pegawai menjadi hal utama untuk diperhatikan. Pegawai di dalam instansi pemerintahan disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) serta Pegawai Tidak Tetap yang merupakan aparat Negara dan abdi masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan tempat orang-orang bernaung dalam suatu ikatan resmi dan sebagai tempat orang menjalankan aktivitasnya, baik fisik maupun nonfisik, lingkungan kerja pada umumnya baik yang bersekala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berintraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Sedarmayanti (2009) berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Soejono (2000) disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indicator dari disiplin kerja yaitu : (a) Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik; (b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan; (c) Tanggung jawab yang tinggi, Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik; (d) Ketaatan terhadap aturan kantor, Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan ceeminan dari disiplin yang tinggi.

Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang di pimpinnya agar melakukan pekerjaan yang di inginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan dalam penelitian ini maka rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut.

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

## **LANDASAN TEORI, KAJIAN EMPIRIS DAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard target*, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Menurut PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pegawai yang memiliki kinerja baik dapat dilihat dari kemampuannya dalam berkomunikasi dengan rekan kerja mereka terkait dalam penyelesaian pekerjaan. Pegawai hendaknya dapat menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik demi kelancaran kinerja. Selain komunikasi dengan sesama pegawai, tiap pegawai hendaknya melakukan komunikasi dengan atasan terkait pekerjaan mereka dengan cara segera melapor kepada atasan mereka apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan dan merugikan negara / pemerintah, serta organisasi. Komunikasi dengan pihak luar terutama masyarakat juga hendaknya dapat dilakukan oleh pegawai sesuai dengan harapan masyarakat.

Mathis (2006) “ Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan”. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut.

Rivai dan Basri (2005) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan penilaian kinerja PNS menurut PP 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dengan tujuan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dimaksud terdiri atas unsure Sasaran Kerja Prestasi (SKP) dan

Perilaku Kerja dengan meliputi aspek :Kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2009) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Mardiana (2005) “ lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Robbins (2001) “ menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus”.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Baik lingkungan fisik maupun non fisik, keduanya harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja para karyawannya.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan factor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Rivai (2011) “ bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku “.

Mangkunegara dalam Sinambela (2012) “ disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua kemampuan yang secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan”.

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan semangat kerja serta tercapainya tujuan kantor, pegawai, dan masyarakat. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan parakaryawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologis biasa disebut pendorong semangat kerja.

Veithzal Rivai dan Ella (2011), “ motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu “.

Samsudin (2010) mengumumkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang diterapkan. Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan sesuatu tindakan.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan suatu hipotesis yaitu:

1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek/objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara khususnya dibawah kepemimpinan Asisten Bidang Administrasi Umum yang berjumlah 60 pegawai.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 60 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tiap bagian di bawah struktur Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

## **Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam suatu instansi atau organisasi yaitu : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Rumus Usman dan Akbar, (2006):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel independen ( lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja )

e = *error* / variabel pengganggu

## 2. Pengujian Hipotesis

### A. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap Koefisien Regresi secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut (Gozali, 2009) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat dengan  $\alpha = 0,05$ . Tingkat pengujian F adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila dari hasil perhitungan ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maknanya adalah variasi variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel tidak dependen.

### B. Uji Parsial (Uji t)

Priyatno (Priyatno, 2012, p. 90) mengemukakan Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji-t bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) ditolak dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak

dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Langkah berikutnya yaitu mencari besarnya koefisien determinan parsial ( $r^2$ ) untuk masing-masing variabel bebas.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara merupakan salah satu Perangkat Daerah yang dibentuk oleh Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara dengan Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara adalah unsur staf Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah Kabupaten yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Penajam Paser Utara.

Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki sumber daya manusia berjumlah sekitar 215 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Harian Lepas (THL). Khusus jumlah pegawai dibawah lingkungan Asisten Administrasi Umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara berjumlah sebanyak 116 Orang yang terdiri dari 60 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 56 Tenaga Harian Lepas (THL). Berkaitan dengan judul dan lokasi yang dijadikan objek penelitian yaitu kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, maka berikut ini data rincian jumlah keseluruhan pegawai pada bagian-bagian dibawah kepemimpinan Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Regresi dengan SPSS Versi 23**

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,209	2,717		5,597	0,000
	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,449	0,152	0,239	2,940	0,005
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,177	0,074	0,258	2,402	0,020

Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,627	0,125	0,501	5,012	0,000
----------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

---

*Sumber Data dari SPSS 23*

Berdasarkan tabel 8 didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,209 + 0,449X_1 + 0,177X_2 + 0,627X_3$$

Sifat dari hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) dapat dilihat dari koefisiennya. Bila koefisien positif (+) berarti perubahan searah dengan perubahan (Y), dan bila koefisiennya negative (-) berarti perubahan (X) dan (Y) berubah berlawanan. Adapun dari persamaan tersebut diperoleh koefisien konstanta sebesar 15,209. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas (independen) Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) bernilai konstan atau nilainya sama dengan Nol (0), maka variabel tidak bebas (dependen) yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara akan bertambah sebesar 15,209.

Nilai koefisien regresi setiap variabel bebas bervariasi, sehingga pengaruhnya juga tidak sama dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat koefisien regresi sebesar 0,446 artinya variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai hubungan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian jika variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) naik satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik 0,446 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) konstan (tetap).
2. Hubungan variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada nilai koefisien regresi sebesar 0,177 artinya variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai hubungan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) naik satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,177 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) konstan (tetap)
3. Hubungan variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada nilai koefisien regresi sebesar 0,627 artinya variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) mempunyai hubungan positif terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian jika variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,627 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) konstan (tetap).

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selama berada pada suatu organisasi atau instansi sebagai tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan pegawai terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktifitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan dibanyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayu Hasibuan 2013).

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Robbins (2001) “ menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus”. Anwar Mangkunegara (2005)

mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu uraian yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relating memadai. Segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Anwar Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu uraian yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relating memadai. Segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan suatu instansi, sedangkan disiplin yang menurunkan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu instansi.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian **Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita**. Bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Balikpapan adalah disiplin kerja dimana nilai korelasi parsial paling besar sebesar 0.042 dengan nilai t hitung sebesar 2,062 > 0,178 nilai tabel.

S.P Hasibuan (2012) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi dan Susilo Toto Raharjo (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pangaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian **Siti Imroatun dan Sukiman**, Hasibuan (2007) mengemukakan mengenai “ motivasi kerja bahwa pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama ” . Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk

mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hadiyatno(2013) motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang kebutuhan karyawan, motivasi merupakan dorongan dalam memenuhi kebutuhan.

Rivai dan Sagala (2009:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan Hidayat (2007:56) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Responden dalam penelitian ini 60 pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, keadaan ini menunjukkan bahwa semakin diterapkannya Lingkungan Kerja yang telah disepakati secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kondisi ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Motivasi Kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas dapat disampaikan beberapa saran yang didasarkan pada temuan teoritis dan empiris serta untuk kepentingan penelitian selanjutnya maupun untuk kepentingan praktisi dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh pernyataan Perhatian dan Dukungan Pemimpin yang memiliki hasil tanggapan Netral tertinggi dari responden, sehingga Pimpinan Organisasi hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan mampu memberikan dorongan semangat bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pada variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh pernyataan ketegasan yang memiliki hasil tanggapan tidak setuju tertinggi dari responden, sehingga menjadi perhatian yang intensif dari pimpinan organisasi agar tindakan disiplin kerja ditegakkan dengan konsisten, sehingga apabila pegawai melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau tidak mengikuti standar yang ditetapkan maka dapat dikenakan sanksi seperti teguran baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan pimpinan harus memberikan ketegasan kepada bawahan agar bawahan tidak semenah-menahnya seperti datang terlambat dan pulang tidak tepat pada waktunya.
3. Pada variabel Motivasi Kerja (X3), diperoleh pernyataan rasa aman yang memiliki hasil tanggapan netral tertinggi dari responden, sehingga pimpinan hendaknya dapat memberikan rasa senang dan tenang kepada pegawai dalam bekerja karena berada dilingkungan kerja yang aman serta kepastian perlindungan hukum yang memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hadiyatno, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yuma Pustakan, Surakarta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh *Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Joyce Sagita Novyanti, dengan judul “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah*”. Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 105-115, ISSN 2302-2019.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management:Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelin. Jakarta:Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Catatan kelima. PT. Rafika Aditara. Bandung.
- Simanora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Catatan Kedua. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Sinambela Loijen P (2012), *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta. PT. Bumi aksara.
- Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*: Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- S. Ruky. A. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja: Performance management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Susilo Martoyo, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Catatan Pertama Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Prnelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH, dengan judul “ *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*”. Jurnal WIGA Vol. 2. No.1, Maret 2012 ISSN : 2088-0944.