

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
DISPERINDAG KABUPATEN SITUBONDO FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO**

Maya
Maya914@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims (1) to determine the effect of discipline, motivation and work environment have a partially influence the performance of the state civil service (2) to determine the effect of discipline, motivation and work environment simultaneously influence the performance of the state civil service (3) to find out among the affects of the state civil apparatus. The method used in this study is a quantitative method. The result of the study is multiple linear regression equation $Y = -3,474E-16 + (-0,070) X_1 + 0,201 X_2 + 0,369 X_3 + e$. partially the discipline does not have a significant positive effect with a value of -0,699, ttable of 1,992, motivation no effect significant positive with a value of 1,769 of 1,992, work invironment has a significant positive effect with a value of 3,257of 1,992. Simultaneously discipline, motivation and work environment have a partially influence the performance of the state civil service with a value of 8,291, 2,73. The most dominant variable in this study is work environment with a value of 3,257.

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

I. PENDAHULUAN

Pembangunan bangsa Indonesia ke depan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang sehat fisik dan mental serta mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu membangun keluarga untuk mempunyai pekerjaan dan penghasilan yang layak. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat di lepaskan dari organisasi, baik institusi maupun instansi. Sumber daya manusia pada hakikatnya berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien

dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Sutrisno (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan–tujuan organisasi dan menggunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai, penegakan kedisiplinan pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Rivai (2015:825) 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 kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi, maka suatu organisasi harus memberikan perhatian khusus pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pimpinan organisasi harus dapat bersikap adil atas apa yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Satu alasan kesuksesan pegawai dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi

yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Azhar & Shafighi (2013:2) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku organisasi”. Motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi. Motivasi kerja merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dalam bekerja untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai motivasi kerja. Sutrisno (2016:110) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Penting bagi setiap pegawai mempunyai motivasi kerja terutama untuk memacu seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan yang harusnya cepat selesai akan tertunda. Pimpinan dituntut harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Ada faktor lain yang mempengaruhi, seperti pengetahuan, pengalaman, sikap, kemampuan, dan persepsi peranan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Siagian (2014:56)

mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa “suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan, dengan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan dapat bekerja secara optimal. lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan secara langsung, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”.

Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Mangkunegara (2013:9) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2013:34) mengemukakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai sebuah organisasi untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”.

Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi. Hasibuan (2013:194) indikator disiplin yaitu :

1) Tujuan kemampuan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dapat bekerja dengan sungguh-

sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Tingkat kewaspadaan pegawai.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Di dalam melaksanakan pekerjaan pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja.

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja.

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Motivasi

Sutrisno (2016:110) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat beberapa indikator motivasi berdasarkan teori *Maslow*, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan

menjadi lima hierarki kebutuhan (Sutrisno, 2016:122) yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*).

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa makanan, minuman, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety*).

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Upaya yang dapat dilakukan oleh suatu instansi untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

- a) Selalu memberikan informasi agar para pegawai dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
- b) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- c) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi pegawai yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- d) Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di

PHK, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.

3) Kebutuhan sosial hubungan.

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan tingkat ketiga, kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya : setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- a) Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
 - b) Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
 - c) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.
 - d) Kebutuhan untuk berprestasi.
- 4) Kebutuhan pengakuan.

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestasi diri dari yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga.

5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Seseorang bertindak

bukan atas dorongan orang lain, tetapi kesadaran dan keinginan diri sendiri untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat ini. Seseorang memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing dalam kondisi ini. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu:

- a) Tidak dapat terpenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- b) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Lingkungan Kerja

Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”.

Mangkunegara (2013:31) menyatakan bahwa kondisi fisik kerja mencakup beberapa faktor, antara lain:

1) Penerangan (cahaya).

Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja dan kondisi mata khususnya pegawai yang mata plus dan minus akut.

2) Kondisi suara.

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor atau di luar kantor, kondisi yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja pegawai.

3) Penggunaan warna.

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

4) Musik.

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan kinerja, bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

5) Temperatur dan kelembapan.

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi pegawai.

6) Hubungan pegawai.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar pegawai yang saling dapat bekerja sama antara satu dengan yang lain dengan harmonis. Hubungan pegawai yang harmonis ini akan saling membantu para pegawai dalam mengerjakan suatu aktifitas pekerjaan dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kinerja

Hasibuan (2013:34) mengemukakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja menurut Boediharjo (2015:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1) Efektivitas dan efisiensi.

Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.

2) Orientasi tanggung.

Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.

3) Disiplin.

Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.

4) Inisiatif.

Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Empat indikator menurut Boedihardjo (2015:102) tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, yaitu:

1) Efektivitas dan efisiensi.

2) Orientasi tanggung jawab.

3) Disiplin.

4) Inisiatif.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017:128) menyatakan bahwa “kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian

yaitu antara variabel independen dan variabel dependen”. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka maka dapat dilihat kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan dari variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin (X_1) dengan indikator (Pemahaman pekerjaan/kompetensi, kualitas/kuantitas kerja, perencanaan organisasi, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri), Motivasi (X_2) dengan indikator (Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri), dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan indikator (Penerangan (cahaya), kondisi suara, penggunaan warna, musik, temperatur dan kelembapan, serta hubungan pegawai), sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator (Efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, inisiatif). Variabel-variabel tersebut dianalisis dalam suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

sugiyono (2017:132) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori”. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori yang telah diuraikan

maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga Variabel Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- H₂: Diduga Variabel Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- H₃: Diduga Variabel Lingkungan Kerja, berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

III. METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2019. Tempat penelitian dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Situbondo. Jl. Pb. Sudirman No.46 A, Mawar 25, Mulyautama, Patokan, kecamatan Situbondo.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Sebelum menentukan populasi penulis akan menyajikan total pegawai sebanyak 79 orang (tidak termasuk pimpinan).

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penentuan teknik ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 79 dan kurang dari 100 orang.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner (Angket)
4. Study Pustaka

Metode Analisa Data

1. Uji Validitas.

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono, (2016:127) adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- c. r tabel diperoleh dari $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha : 5\%$
 dimana: df : *degree of freedom*
 n : jumlah sampel

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu SPSS versi 22 windows 7 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$ dan sebaliknya jika nilai $\alpha < 0,60$ maka variabel dikatakan tidak reliabel (Sanusi, 2011:81) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α : Koefisien reliabilitas
 r : Korelasi antar item
 k : Jumlah item

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dasar penambil keputusan (Ghozali, 2016 : 165) :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance*

dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai $Tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

4. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu disiplin (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono, (2016:192) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X_1 : Disiplin

X_2 : Motivasi

X_3 : Lingkungan Kerja

a : Konstanta

b_1 - b_3 : Koefisien Regresi

e : Toleransi ketidak aktifan

5. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak, (Sugiyono, 2017:184).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai uji t

r : Nilai efisiensi korelasi

n : Jumlah Sampel

a. Kriteria pengujian sebagai berikut

- 1) $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas (disiplin, motivasi dan lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
- 2) $H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas (disiplin kerja, motivasi Kerja, dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

b. Dasar pengambilan keputusan

Sanusi (2011:138) adalah dengan

menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- 1) Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ dan nilai signifikan $<$ tingkat signifikasi 5% (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan nilai signifikan $>$ tingkat signifikasi 5% (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

c. Mencari t tabel : $df = n - k$ ($\alpha/2$)

Dimana: df : degree of freedom

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas dan variabel terikat

α : 5% (0,05)

6. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikutip dari Sugiyono (2017:192) adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan:

F_h : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah Sampel

K: Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

a. Kriteria pengujian sebagai berikut

- 1) $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya variabel bebas (disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
- 2) H_a : Minimal Salah Satu dari $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas (disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

b. Dasar pengambilan keputusan

Sanusi (2011:143) adalah dengan menggunakan angka probabilitas ialah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
3. Mencari F tabel
 $df_1 = K - 1$
 $df_2 = n - K$
 Dimana: df : degree of freedom

n : jumlah sampel
k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

7. Uji Dominan

Sugiyono (2017:68) dihitung sumbangan efektif (SE) yang digunakan untuk mencari variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat, ada perhitungannya dengan cara mengkuadratkan koefisien parsial.

$$SE = \beta \times \text{person colleration} \times 100\%$$

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinan antara 0 (nol) dan 1 (satu), Koefisiensi determinan 0 (nol) artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Riduwan dan Kuncoro (2017:62) rumus koefisien determinasi (kd) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

R = Nilai Koefisien Korelasi

Tabel 1
Tinggi rendahnya koefisien determinasi

Pernyataan	Keterangan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017:62)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Uji Validitas

No	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X _{1.1}	0,630	0,221	Valid
2	X _{1.2}	0,497	0,221	Valid
3	X _{1.3}	0,645	0,221	Valid
4	X _{1.4}	0,779	0,221	Valid
5	X _{1.5}	0,791	0,221	Valid
6	X _{2.1}	0,791	0,221	Valid
7	X _{2.2}	0,587	0,221	Valid
8	X _{2.3}	0,645	0,221	Valid
9	X _{2.4}	0,748	0,221	Valid
10	X _{2.5}	0,759	0,221	Valid
11	X _{3.1}	0,857	0,221	Valid
12	X _{3.2}	0,629	0,221	Valid
13	X _{3.3}	0,495	0,221	Valid
14	X _{3.4}	0,723	0,221	Valid
15	X _{3.5}	0,792	0,221	Valid
16	X _{3.6}	0,663	0,221	Valid
17	Y _{1.1}	0,720	0,221	Valid
18	Y _{1.2}	0,737	0,221	Valid
19	Y _{1.3}	0,758	0,221	Valid
20	Y _{1.4}	0,714	0,221	Valid

Sumber Data : Lampiran 5, 2019.

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien validitas tiap item pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} 5% ($\alpha = 0,05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Kategori	Nilai	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin (X ₁)	0,822	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,857	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,861	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,852	0,60	Reliabel

Sumber Data : Lampiran 6, 2019.

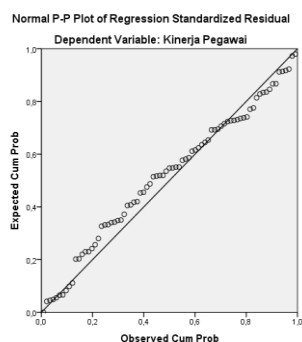
Nilai reliabilitas variabel pada tabel 3 diatas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- a. Uji Normalitas Data Secara Grafik.

Gambar 1
Uji Normalitas Data Secara Grafik



Sumber: Data Lampiran 7, 2019.

Grafik *normal plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali, 2016: 154).

- b. Uji Normalitas Data Secara Statistik.

Uji normalitas secara grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya, oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik (Ghozali, 2016:154).

Tabel 4
Uji Normalitas Secara Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	79
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	,86657490
Most Extreme Differences	
Absolute	,096
Positive	,065
Negative	-,096
Test Statistic	,096
Asymp. Sig. (2-tailed)	,072 ^c

Sumber: Data Lampiran 7, 2019.

Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh

variabel memiliki nilai sig. 0,072 > 0,05, ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

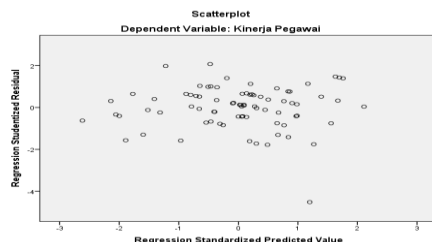
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X ₁	,999	1,001
	X ₂	,779	1,284
	X ₃	,780	1,283

Sumber: Data Lampiran 7, 2019.

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *VIF*. Nilai *VIF* yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Lampiran 7, 2019.

Grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2016:93).

Nilai Sig. (2-tailed) pada Unstandardized Residual sebesar 0,678 (X₁), 0,764 (X₂), 0,875 (X₃) yang artinya nilai X₁, X₂, dan X₃ tersebut berada di atas 0,05 maka data tersebut tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 22 for Windows 7, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Perhitungan

Subjek		Variabel Terikat	Variabel Bebas		
		Y	X ₁	X ₂	X ₃
Constant	A	-3,474E-16	-	-	-
Koefisien Regresi	b ₁	-	(-0,070)	-	-
	b ₂	-	-	0,201	-
	b ₃	-	-	-	0,369
Uji t	t _{hit}	-	-0,699	1,769	3,257
Uji F	F _{hit}	-	8,291		
Uji Dominan		-	-	-	3,257
Koefisien Determinasi		0,249			

Sumber data: Lampiran 8, 2019.

$$Y = -3,474E-16 + (-0,070) X_1 + 0,201 X_2 + 0,369 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat, yaitu Kinerja Aparatur sipil Negara.
 X_1 = Variabel bebas, yaitu Disiplin.
 X_2 = Variabel bebas, yaitu Motivasi.
 X_3 = Variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja.
 a = Konstanta.
 b_1 - b_3 = Koefisien regresi.
 e = Nilai residu/ kemungkinan kesalahan.

Uji Statistik Parsial (*t test*)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan).

1. Disiplin (X_1).

Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin ini sebesar -0,699. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar -1,992, maka $t_{hitung} -0,699 > t_{tabel} -1,992$. berarti H_0 diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,487 > 0,05$ dengan demikian, hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

2. Motivasi (X_2).

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi ini sebesar 1,769. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar

1,992, maka $t_{hitung} 1,769 < t_{tabel} 1,992$ berarti H_0 diterima atau H_a ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,081 > 0,05$ dengan demikian, hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo tidak dapat diterima.

3. Lingkungan Kerja (X_3).

Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja ini sebesar 3,257. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1,992, maka $t_{hitung} 3,257 > t_{tabel} 1,992$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dengan demikian, hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Uji Statistik Simultan (*F test*)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $8,291 > 2,73$ dan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa Disiplin, Motivasi dan

Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Uji Dominan

Kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian diatas adalah menunjukkan nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel Disiplin (X_1) sebesar -0,699, Motivasi (X_2) sebesar 1,769 dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 3,257, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Lingkungan Kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 3,257 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,249, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja) mempunyai kontribusi sebesar 24,9% terhadap variabel terikat (Kinerja Aparatur sipil Negara) dengan Pengaruh Tinggi atau Kuat, dan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

1. Deskripsi Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di DISPERINDAG Kabupaten Situbondo.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur sipil Negara, penegakan kedisiplinan pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Motivasi kerja merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dalam bekerja untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai motivasi kerja. Sutrisno (2016:110) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”. Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Berdasarkan

pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuni Andriyani (2014) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novelisa (2016) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_1) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Cinta Utami (2014) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Yang mengatakan bahwa Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} 2,095 lebih besar dari variabel lainnya.

2. Hasil Uji Statistik

a. Hasil Regresi

Berdasarkan hasil regresi linier berganda = $-3,474E-16 + (-0,070) X_1 + 0,201 X_2 + 0,369 X_3 + e$ menunjukkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 22 for Windows 7, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda dimana variabel

disiplin yang berarti setiap peningkatan variabel disiplin sebesar 1%, maka kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo turun 0,070 dengan asumsi variabel lain (motivasi dan lingkungan kerja) konstan. Besarnya koefisien variabel motivasi yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1%, maka kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo meningkat 0,201 dengan asumsi variabel lain (disiplin dan lingkungan kerja) konstan. Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja yang berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo meningkat 0,369 dengan asumsi variabel lain (disiplin dan motivasi) konstan.

Standart error sebesar 0,099 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS versi 22 *for windows* 7 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,099. Hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yakni disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo.

b. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji t (secara parsial), dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di DISPERINDAG Kabupaten Situbondo (Y) sebesar sebesar -0,699. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar -1,992, maka $t_{hitung} - 0,699 > t_{tabel} -1,992$ berarti H_0 ditolak atau H_0 diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,487 > 0,05$ artinya variabel Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di DISPERINDAG Kabupaten Situbondo (Y) sebesar 1,769. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1,992, maka $t_{hitung} 1,769 < t_{tabel} 1,992$ berarti H_0 diterima atau H_0 ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,081 > 0,05$ artinya variabel motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di

DISPERINDAG Kabupaten Situbondo (Y) sebesar 3,257. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1,992, maka $t_{\text{hitung}} 3,257 > t_{\text{tabel}} 1,992$ berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di DISPERINDAG Kabupaten Situbondo.

2) Uji F

Berdasarkan hasil uji F (secara simultan) dapat diketahui bahwa disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, $8,291 > 2,73$. Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

3) Uji Dominan

Uji dominan nilai variabel Disiplin (X_1) sebesar -0,699, Motivasi (X_2) sebesar 1,769 dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 3,257, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Lingkungan Kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 3,257 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,249, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja) mempunyai kontribusi sebesar 24,9% terhadap variabel terikat (kinerja Aparatur Sipil Negara) dengan Pengaruh rendah, dan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

V. SIMPULAN DAN SARAN

1. Uji statistik secara parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar -0,699, sedangkan nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% adalah -1,992 maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti H_a ditolak atau H_0 diterima, nilai signifikan $0,487 > 0,05$.

Kesimpulannya adalah variabel Disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 1,769. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1,992, maka t_{hitung} 1,769 < t_{tabel} 1,992 berarti H_0 diterima atau H_a ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,081 > 0,05. Kesimpulannya adalah variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Nilai t_{tabel} untuk variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo.

2. Uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,291, sedangkan nilai pada F_{tabel} sebesar 2,73, maka F_{hitung} > F_{tabel} , nilai signifikan 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di DISPERINDAG Kabupaten Situbondo. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel disiplin,

motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di DISPERINDAG dapat diterima.

3. Berdasarkan uji dominan variabel independen dengan nilai pengaruh variabel pengaruh variabel Disiplin (X_1) sebesar -0,699, Motivasi (X_2) sebesar 1,769 dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 3,257, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Lingkungan Kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 3,257 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DISPERINDAG Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Saran

1. Bagi perguruan tinggi.
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan dijadikan referensi mengenai disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai.
2. Bagi penulis.
Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, juga untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia dan melatih peneliti untuk dapat

menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan berlangsung.

3. Bagi Perusahaan.

Hendaknya DISPERINDAG kabupaten Situbondo dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja yang baik karena sesuai dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja diterapkan secara maksimal maka kinerja pegawai akan meningkat untuk masa yang akan datang. Selain itu disiplin dan motivasi sebaiknya juga ditingkatkan lagi, karena sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan variabel disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh yang lebih kecil dibandingkan variabel lingkungan kerja demi tercapainya tujuan DISPERINDAG Kabupaten Situbondo.

DAFTAR PUSTAKA

Andriyani Yuli, 2014. “Pengaruh Kompetensi, Displin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo”. Tidak diterbitkan. Skripsi. Situbondo: Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Azhar & Shafighi., 2013. *The Effect of Work Motivation on Employees job performace*. Jurnal. Volume 3.

Boediharjo, 2015. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Budiman, N. P, Saerang, I. S & Sendow, G. M (2016). “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 4 (3). <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.13726>

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.

Hasibuan S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Khasifah, F & Nugraheni, N. (2016). “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)”. *Diponegoro Journal of Management*. Vol 5 (1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13471>

Mangkunegara, P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbi PT. Remaja Rosda Karya.

Nuraini T, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Riduwan dan Kuncoro,E.A. 2017. *Analisis Korelasi Sederhana dan Ganda*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, 2015,“*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke*

- Praktik*". Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Sanusi A, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedaarmayanti, S & Safer, G. Y. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung". *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*. Vol 13 (3): 501 – 524.
<https://doi.org/10.31113/jia.v13i3.100>
- Siagian P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.