

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA ASN BAPPEDA KABUPATEN
SITUBONDO**

Dian Bintari Supriyatini

dianbintari629@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi

karnadi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudha Praja

yudha_praja@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstract

This study aims (1) to find out the influence of the work environment, work disiplin, and work motivation partially affect the performance variables of asn of the Situbondo District Development Planning Agency (2) to find out the influence of the work environment, work leadership, and work motivation to simultaneously affect the performance variables of the Asn of the Situbondo District Regional Development Planning Agency. (3) to know between the work environment, work leadership, and work motivation that most dominantly affect the performance of the ASN of the Situbondo District Development Planning Agency. The method used is qualitative. The result of the study is a multiple linear regression equation $Y = 0.025 + 0.359X_1 + 0.296X_2 + 0.323X_3 + e$. Partially the work environment, work disiplin, and work motivation have a significant effect with the performance of the Asn Regional Development Planning Agency of Situbondo Regency. The value obtained for the work environment variable is greater than the $t_{tabel} (2,408) > (2,026)$ and the sig value $\alpha 0.021 < 0.05$, the value of the work discipline variable obtained is a thitung value greater than the $t_{tabel} (2,500) > (2,026)$ or sig $\alpha 0.017 < 0.05$ and the value of the work motivation variable obtained is a thitung value greater than $t_{tabel} (2,258) > (2,026)$ or sig $\alpha 0.030 < 0.05$. Simultaneously the work environment, work disiplin, and work motivation have no significant effect on the performance of the ASN of the Situbondo District Development Planning Agency with a value of F calculates greater than F table or F calculates $57,560 > F$ table 2.86. Predominantly, the work discipline variables have the most dominant effect on ASN performance, with the value obtained at 2,500.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga

dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing.

Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Widianingrum, 2015). Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Pendapat lain juga yang di kemukakan oleh Stoner (2011:3) menyatakan manajemen sumber daya

manusia merupakan prosedur yang terus berkelanjutan yang memiliki tujuan untuk orang yang tepat dalam suatu perusahaan guna ditempatkan dalam posisi atau jabatan yang tepat ketika perusahaan membutuhkannya. Simamora (2012:4) menyatakan Manajemen Sumber Daya manusia merupakan suatu upaya pendayagunaan, pengembangan, pemberian nilai, pemberian ballasan jasa serta pengelolaan terhadap individu ataupun kelompok kerja dalam perusahaan. Agar tenaga kerja atau pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien, maka diperlukan kesesuaian antara lingkungan kerja dengan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Schultz (2010) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Peraturan merupakan bagian dari lingkungan kerja pegawai, baiknya sturan ditaati dengan penuh kesadaran diri. Sehingga pegawai mampu menciptakan lingkungan dan pribadi yang disiplin. Menurut Mangkuprawira, (2007: 24) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja

karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan, (2009:62) menyatakan bahwa: "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Fathoni, (2006:102) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai yang memiliki kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, akan termotivasi untuk taat akan semua aturan dalam bekerja. Termasuk aturan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan satuan waktu yang telah ditentukan. Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:121). Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2012:72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas

dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan

Pegawai dengan dedikasi atau motivasi kerja yang baik, tentu akan berdampak pada kinerjanya. Mangkunegara (2011:42) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara itu Hasibuan (2011:113), mengatakan bahwa “Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *out put*”. Timpe (2011:69), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Berdasarkan uraian teori yang telah dibahas, peneliti menentukan Bappeda Kabupaten Situbondo sebagai objek penelitian. BAPPEDA Kabupaten Situbondo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 23 Tahun 2001 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah. BAPPEDA merupakan lembaga teknis daerah yang ada di Kabupaten Situbondo yang berkedudukan sebagai unsur pendukung Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan unsur pemerintahan dan pembangunan yang menjadi urusan rumah tangga daerah. BAPPEDA dipimpin oleh seorang Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Pertimbangan yang mendasari Perencanaan Pembangunan Daerah adalah dengan terbitnya SK Presiden

No. 27 Tahun 1980, yaitu: Untuk meningkatkan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan regional; Untuk menjamin laju perkembangan, keseimbangan, dan kesinambungan pembangunan di daerah diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah, dan terpadu.

Kemudian dengan berlakunya Undang-undang No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Daerah, maka keberadaan lembaga BAPPEDA di masing-masing Daerah disesuaikan dengan tuntutan reformasi dan kebutuhan daerahnya dalam rangka pemenuhan optimalisasi pelayanan kinerja. terkait dengan hal tersebut, susunan organisasi BAPPEDA Kabupaten Situbondo ditetapkan dengan Peraturan Bupati Situbondo Nomor 48 Tahun 2011 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Situbondo.

Pemahaman penyelenggaraan pemerintahan yang efektif adalah ketika suatu pemerintahan dapat dengan cepat dan tepat mencapai sasaran yang diinginkan serta perencanaan yang baik. Berkembangnya demokratisasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta adanya komitmen nasional untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) mendorong Pemerintah untuk memberikan kewenangan yang lebih luas kepada daerah melalui pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah yang dibutuhkan untuk menumbuhkan prakarsa daerah sekaligus memfasilitasi aspirasi

daerah sesuai dengan keanekaragaman kondisi masing-masing daerah.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Pemerintahan Daerah menjadi tonggak penting dimulainya pelaksanaan otonomi tersebut, sehingga daerah memiliki kewenangan yang lebih luas untuk mengatur rumah tangganya sendiri. Konsekuensi dari pelaksanaan Undang-Undang tersebut adalah Pemerintah Daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Tuntutan pemerintah Daerah untuk meningkatkan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, merupakan tugas yang dibebankan kepada Bappeda Situbondo. Dimana berdasarkan hasil identifikasi permasalahan yang tertuang dalam Renstra Bappeda Situbondo, Menunjukkan kurang optimalnya capaian kinerja pegawai Bappeda Situbondo yang ditunjukkan dengan belum tercapainya realisasi indicator program kerja Bappeda Situbondo. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja Aparatur Sipil Negara ialah kurang optimalnya kinerja ASN Bappeda Kabupaten Situbondo dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi analisis dan perumusan kebijakan perencanaan pembangunan daerah secara holistik, tematik dan

integratif, spasial dalam penyusunan dokumen perencanaan, pemantauan, evaluasi, pengendalian pelaksanaan pembangunan serta penyelenggaraan penelitian dan pengembangan potensi daerah. Berdasarkan fenomena yang di dapat, maka peneliti mencoba memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara ialah dengan faktor-faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja, adapun faktor tersebut ialah Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

LandasanTeori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya

adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Menurut Nitisemito (2009:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2012:21) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005:139) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau

pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian, (2008:305) menyatakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih

jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:121).

Para pekerja sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan para pekerja umumnya akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi sehingga bisa diberi tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* yaitu penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari segi

kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Karena kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu di antaranya kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena pegawai merupakan unsur penting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja pegawai tidak maksimal dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu prestasi kerja (kinerja) pegawai harus benar-benar diperhatikan.

III. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai negeri sipil pada Bappeda Kabupaten Situbondo Kabupaten Situbondo yang berjumlah 41 orang ASN.
2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel,

Sugiyono (2012:85). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100

3. sebagai sampel yaitu sebanyak 41 orang.

orang, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan

1. Observasi
2. Wawancara
3. Penyebaran Kuisisioner

Identifikasi Variabel dan Definisi

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y ₁	0,681	0,3081	VALID
2	Y ₂	0,604	0,3081	VALID
3	Y ₃	0,552	0,3081	VALID
4	Y ₄	0,555	0,3081	VALID
5	Y ₅	0,727	0,3081	VALID

Berdasarkan hasil uji olah data yang telah dilakukan, dan diperoleh tabel diatas yang menggambarkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini

valid untuk variabel Kinerja ASN (Y) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

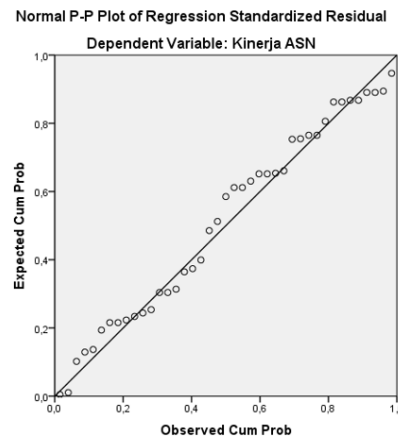
Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach Alpha	Nilai Cut Off	Keterangan
Lingkungan kerja (X ₁)	0,777	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,762	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X ₃)	0,859	0,60	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,816	0,60	Reliabel

Nilai reliabilitas variabel pada tabel 2 memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi

bahwa kehandalan kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Cut Off* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1
Uji Normalitas Data Secara Grafik

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran dan harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam

penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,216	4,637
	Disiplin Kerja	,348	2,872
	Motivasi Kerja	,237	4,221

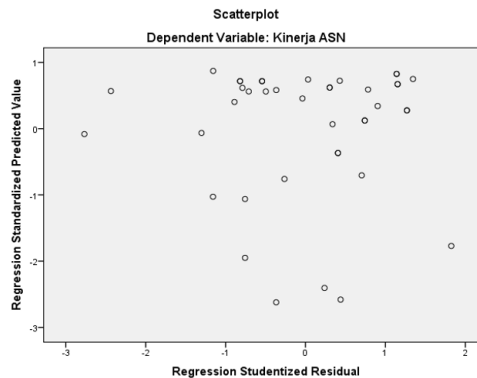
Tabel tersebut menjelaskan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation*

factor (VIF). Nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikoliinieritas antar variabel. Data diatas menunjukkan setiap variabel

memiliki angka $Tolerance \geq 0,10$
dan nilai $VIF \leq 10$ membuktikan

tidak terjadinya multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas, bawah samping kanan dan samping kiri angka nol

pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, Ghazali (2012:160).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized			Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,025	,069		,366	,717		
Lingkungan Kerja	,359	,149	,358	2,408	,021	,216	4,637
Disiplin Kerja	,296	,118	,293	2,500	,017	,348	2,872
Motivasi Kerja	,323	,143	,320	2,258	,030	,237	4,221

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Hasil dari regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja ASN. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat

bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel lingkungan kerja sebesar 0,359.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan

sebelumnya diperoleh hasil, variable lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja ASN adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja ASN (Y). Hal itu ditunjukkan dalam hasil analisis regresi linier berganda , yaitu
$$Y = 0,025 + 0,359X_1 + 0,296X_2 + 0,323X_3 + e$$

2. Hasil Uji Hipotesa

Hasil uji statistik secara parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,408. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,026, maka $t_{hitung} 2,408 > t_{tabel} 2,026$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$. Kesimpulannya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja ASN. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,500 Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,026, maka $t_{hitung} 2,500 > t_{tabel} 2,026$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Kesimpulannya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja ASN. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,258. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,026, maka $t_{hitung} 2,258 > t_{tabel} 2,026$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai

signifikan $0,030 > 0,05$. Kesimpulannya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 57,560, sedangkan nilai pada F_{tabel} sebesar 2,86, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Bappeda Kab. Situbondo dapat diterima.

Hasil uji statistik secara dominan menunjukkan nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 2,408, disiplin kerja (X_2) sebesar 2,500, dan motivasi kerja (X_3) sebesar 2,258, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel disiplin kerja tersebut lebih besar dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yaitu sebesar 2,500 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN dapat diterima.

3. Hasil dari analisis koefisien determinasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja menunjukkan nilai R^2 square menunjukkan nilai sebesar 0,824, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja) mempunyai kontribusi sebesar

82,4% terhadap variabel terikat (kinerja ASN) dengan tingkat ketetapannya tinggi, dan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini dengan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini agar lebih baik lagi adalah sebagai berikut:

Bagi Bappeda

Pihak Bappeda Kabupaten Situbondo, agar lebih meningkatkan kinerja ASN dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja, karena penelitian ini telah membuktikan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki karyawan serta motivasi yang telah diperoleh tersebut dapat mempengaruhi kinerja ASN. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan maka penulis mengajukan beberapa saran di antaranya, untuk mendapatkan pegawai yang memiliki lingkungan kerja di bidangnya maka pihak ketenagakerjaan harus melakukan hal-hal sebagai berikut : merekrut pegawai harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pihak kantor, bagi pegawai disarankan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan sungguh-sungguh,.Sedangkan motivasi kerja juga harus diberikan kepada pegawai untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan dapat

mempengaruhi pencapaian kinerja yang telah ditetapkan kantor.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja ASN diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan dimensi dan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji kedalamannya, disamping itu juga disarankan untuk menguji variabel yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Garry, 2008. Prinsip-prinsip Pemasaran, Jilid 1., Erlangga, Jakarta.
- Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Fathoni, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gima Sugama (2008). Metode Riset Bisnis dan Manajemen.

- Bandung: Guardaya Intimarta.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan. Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Ivancevich dkk, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid Satu, Erlangga,. Jakarta.
- Krivosos, Paul D. 2006. The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations, *Journal of Bussiness Communication*. Vol. 15. Issue 4. p53
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.(2008). “Organizational. Behavior “. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of. America.
- Moekijat. 2005. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, Bandung : Mandar. Maju
- Nitisemito, Alex, S., 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari. Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke. Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2014. *Manajemen* Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. – Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Sangadji , Etta Mamang & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian–Pendekatan. Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI.
- Santoso,S & Tjiptono, F. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*

- Indonesia.Jakarta : Bumi Aksara.
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson.1999 Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi ke-6 Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Siagian, Sondang., P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara
- Singodimedjo, (2002). Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyan. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. (2015). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uma Sekaran, 2006. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat. Suliyanto, 2005, Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada.
- Wursanto, IG. (2001). Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.