

# Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo Papua

Juliance Pusop, M. Yamin Noch, Duta Mustajab,  
Saling, Yustus Maudul

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 28 November sampai dengan 4 Desember 2019. Metode Penelitian yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) dengan teknik penyebaran kuesioner dengan jumlah anggota populasi 35 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan program SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, motivasi berpengaruh dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, (2). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (3). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, (4). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja bahwa variabel penelitian yang meliputi motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian yang menyatakan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dan diterima.

**Kata Kunci :** *Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak dalam diri seseorang, Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap pegawai dalam mencapai tujuan SKPD. Ada banyak faktor eksternal dan internal didalam lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi, sehingga berdampak pada tinggi rendahnya kinerja pegawai. Oleh sebab itu, dikaitkan dengan pendapat anwari (2000) berpendapat bahwa “motivasi tidak muncul oleh karena alasan kebutuhan ekonomi dalam bentuk uang saja, tetapi dalam bentuk yang lain seperti aspek penghargaan, serta hubungan yang baik dan harmonis oleh rekan kerja”. Jadi, Pegawai mendapatkan kepuasan dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan terpenuhinya kebutuhan yang sifatnya ekstrinsik maupun intrinsik. Karena pegawai yang tidak termotivasi dan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja, mereka akan kurang memiliki gairah dan mengabaikan tugasnya bahkan

sering absen. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi bagi instansi terhadap pekerjaan yang telah menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya.

Dengan permasalahan motivasi yang kurang menghasilkan kinerja dari dalam setiap instrumen (orang), yang ada pada SKPD tersebut dan motivasi sebagai alat penggerak kendatipun demikian pendelegasian tugas dari pimpinan kurang terorganisir sebagai pemberi motivasi karena tugas-tugas pekerjaan dilimpahkan kepada instrumen-instrumen (orang-orang) tertentu dalam menjalankan kegiatan sehingga pegawai tidak memiliki motivasi., maka motivasi pegawai berpengaruh pada disiplin dimana pegawai masuk kantor pukul 7.00 tetapi masuk sesukanya pukul 8.00/pukul 9.00/ pukul 10.00

Memberikan dorongan motivasi kepada pegawai sangatlah penting karena

dengan adanya motivasi akan memberikan semangat kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja kerja. Kinerja pegawai tidak akan bisa optimal jika tidak ada motivasi yang baik maka tidak ada dorongan yang menggerakkan pegawai bekerja, juga didukung oleh faktor kemampuan yang cukup dari pegawai itu sendiri. Untuk menunjukkan kinerja pegawai maka di butuhkan peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dikaitkan dengan pendapat Maslow (2004) berpendapat bahwa “Kinerja pada karyawan semakin optimal dengan adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut”.

Selain faktor motivasi, disiplin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin yang tinggi para pegawai sadar akan kewajiban tugas yang seharusnya dikerjakan mereka. Disiplin juga diartikan sebagai teknik pengendalian sosial sehingga dapat terciptanya suasana yang teratur serta tertib. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai seperti disiplin penetapan jam kerja, disiplin melaksanakan pekerjaan, dan disiplin dalam berpakaian serta peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi atau kantor harus dilaksanakan dengan baik. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan semakin berkembang sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi Dinas yang maksimal sebagai suatu ukuran dalam keberhasilan kerja maupun tujuan yang dicapai yang telah diinginkan sebelumnya. Maka dikaitkan dengan pendapat Amran (2009), berpendapat bahwa “Penerapan disiplin kerja yang dilakukan secara benar dan tepat, kita dapat mencapainya dengan mengutamakan profesionalisme kerja dengan motto *“the right man on the right place”* Sehingga perlu penjelasan pekerjaan yang jelas dari kerja yang akan dilakukan.” Pembinaan disiplin harus disesuaikan dengan tingkat perkembangan teknologi dan masyarakat dimana adanya perpaduan dan ketertiban dan keteraturan menghasilkan suatu sistem aturan tata

laku. Budaya disiplin memiliki arti sebagai sebuah sistem tata laku. Masyarakat maupun organisasi-organisasi. Negara yang telah diberlakukan sudah disepakati bersama masing-masing wajib berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah diberlakukan, baik formal, non formal maupun yang sudah disepakati bersama jika ingin masyarakat atau bangsa itu disiplin. Dikaitkan dengan pendapat Amran (2009), berpendapat bahwa “Sikap disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan”.

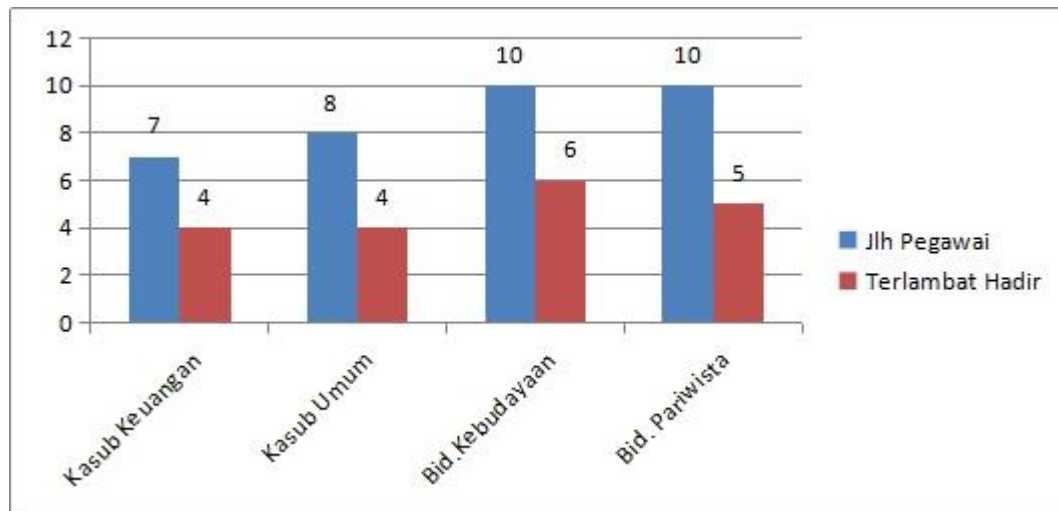
Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep Pada Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk lima hari kerja maupun enam hari kerja sesuai yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh Presiden. Berdasarkan keputusan presiden jumlah hari kerja yang berlaku Dinas Kebudayaan dan Pariwisata adalah lima hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah  $\geq 7,5$  jam. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi jam kerja serta peraturan yang diatur dalam kepres. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurangnya tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin, pegawai tidak menetapkan disiplin diri seperti disiplin penetapan jam kerja, disiplin melaksanakan pekerjaan, disiplin dalam berpakaian, serta apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh pegawai dalam jam kantor datang, duduk dan bercerita itu yang terjadi.

Permasalahan rendahnya disiplin pegawai karena pegawai belum memberikan kinerja yang terbaik dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu : 1). rendahnya motivasi pegawai dengan masih banyak pegawai yang tidak hadir kerja, 2). rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai

terlihat dari pegawai masuk kerja pagi hari diantara (masuk dari jam 08.00-10.00 WIT) dan pulang nya (13.00-14.00 WIT) dari ketentuan masuk kerja jam 07.00 WIT dan pulang jam 15.30 WIT, 3). Lingkungan kantor yang tidak terdata dengan baik seperti penempatan alat-alat kantor sembarangan, arsip kantor yang hanya disimpan didalam kardus,binder-binder serta ditaruh saja dilemari dan meja,

4). Pelaksanaan tugas rutin aktivitas perkantoran yang melaksanakan hanya satu,dua sampai tiga orang atau orang-orang tertentu, dan pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan waktunya ada dalam sistem birokrasi.

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo yang terlambat hadir dalam kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar**  
**Tingkat Keterlambatan Kerja Pegawai Tahun 2018**

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka lingkungan kerja terdiri dari dua bagian fisik dan nonfisik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara umum kondisi fisik Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dapat dikatakan baik, walaupun masih terdapat beberapa tata ruang kantor berantakan dan tidak tertata dengan rapi, misalnya dengan ukuran ruang kantor yang tidak terlalu luas, ruang kantor tersebut bisa diisi lebih dari 3 meja. Selain itu dalam pewarnaan ruangan masih ada yang belum sesuai dengan warna yang seharusnya. Sedangkan nonfisik seperti peralatan kantor (komputer, printer, dokumen-dokumen, kertas dan lain-lain), dimana yang masih dipakai bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer sehingga banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk disekitar meja kerja dan

pengarsipan file-file yang tidak tertata dengan baik.

Lingkungan kerja kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik sedangkan non-fisik tidak tertata dengan baik yang memberikan kesan kurang menyenangkan (customer service) . Secara fisik lingkungan kerja gedung , ruangan, fasilitas yang mendukung pegawai dalam pekerja telah tersedia namun yang menjadi faktor permasalahan adalah pendelegasian tugas yang tidak jelas, dan pekerjaan dikerjakan oleh orang-orang tertentu, disertai dengan Skill dan keterampilan individu yang kurang memadai, dimana dapat mempengaruhi dalam menjalankan aktivitas kerja dalam pekerjaan perkantoran, dimana dapat mempengaruhi pengukur kinerja yang tidak terukur dan tidak menghasilkan hasil kinerja yang baik.

Adapun, menurut fatimah, (2017), berpendapat bahwa motivasi, disiplin,

lingkungan kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan; dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan, disiplin berpengaruh, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.

Handayani (2015) dalam jurnalnya "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya". Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara Parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja Secara Parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada tingkat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi 0.854 dan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05 ( $\text{sig} > \alpha$ ), berarti bahwa variabel-variabel independen (Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja) secara Simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. Karena perbedaan hasil penelitian tersebut masih memungkinkan atau masih terbukanya untuk diteliti lebih lanjut.

Selain itu dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Arianto, (2013) menyatakan dalam hasil pengolahan data regresi berganda disajikan pada tabel 1, berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R) adalah 0.422 artinya 42,2 % variasi dari semua variabel bebas (kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja tenaga pengajar) sedangkan sisanya sebesar 57,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Koefisien positif dan nilai signifikansi menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa kabupaten demak sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05,

sehingga disimpulkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa di kabupaten demak adalah 0,015 lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar sedangkan uji F (F-test) dari hasil perhitungan output, nilai F hitung sebesar 8,044 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Dalam penelitian ini ada pengaruh negatif dan positifnya dalam penelitian ini namun lebih banyak penekanan pada pengaruh negatif.

Menurut Ariyani, (2017), dalam jurnalnya berpendapat bahwa pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$  xly) sebesar 0,117 atau 11,7% yang artinya bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 11,7% perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan sig. 0,234 lebih besar dari 0,05. dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$  y(1,2)) sebesar 0,291 atau 29,1% yang berarti motivasi kerja mampu menjelaskan 29,1% perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan beberapa jurnal penelitian di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2017) dan Ariyani (2017) berpendapat bahwa "motivasi, disiplin, lingkungan kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan; dalam

penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan, disiplin berpengaruh, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja”. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$  xly) sebesar 0,117 atau 11,7% yang artinya bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 11,7% perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan sig. 0,234 lebih besar dari 0,05. dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan harga koefisien determinasi ( $R^2$  y(1,2)) sebesar 0,291 atau 29,1% yang berarti motivasi kerja mampu menjelaskan 29,1% perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05. Adapun pendapat lain dari Handayani (2015) dalam jurnalnya “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya” . Dalam hasil penelitian berbeda pendapatnya dengan dua jurnal diatas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara Parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja Secara Parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada tingkat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi 0.854 dan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05 ( $\text{sig} > \alpha$ ), berarti bahwa variabel-variabel independen (Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja) secara Simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS)

Surabaya. Karena perbedaan hasil penelitian tersebut masih memungkinkan atau masih terbukanya untuk diteliti lebih lanjut. Dan Arianto, (2013) menyatakan dalam hasil pengolahan data regresi berganda di sajikan pada tabel 1, berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R) adalah 0.422 artinya 42,2 % variasi dari semua variabel bebas( kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja) dapat menerangkan variabel terikat ( kinerja tenaga pengajar) sedangkan sisanya sebesar 57,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Koefisien positif dan nilai signifikansi menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa kabupaten demak sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa di kabupaten demak adalah 0,015 lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar sedangkan uji F (F-test) dari hasil perhitungan output, nilai F hitung sebesar 8,044 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Dalam penelitian ini ada pengaruh negatif dan positifnya dalam penelitian ini namun lebih banyak penekanan pada pengaruh Arianto, (2013) menyatakan dalam hasil pengolahan data regresi berganda disajikan pada tabel 1, berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R) adalah 0.422 artinya 42,2 % variasi dari semua variabel bebas (kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja tenaga pengajar) sedangkan sisanya sebesar 57,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Koefisien positif dan nilai signifikansi

menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa kabupaten demak sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa di kabupaten demak adalah 0,015 lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar sedangkan uji F (F-test) dari hasil perhitungan output, nilai F hitung sebesar 8,044 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Dalam penelitian ini ada pengaruh negatif dan positifnya dalam penelitian ini namun lebih banyak penekanan pada pengaruh negatif.

Maka Berdasarkan Arianto, (2013) menyatakan dalam hasil pengolahan data regresi berganda di sajikan pada tabel 1, berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi yang di sesuaikan (ajusted R) adalah 0,422 artinya 42,2 % variasi dari semua variabel bebas (kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja tenaga pengajar) sedangkan sisanya sebesar 57,8 % di terangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Koefisien positif dan nilai signifikansi menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa kabupaten demak sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa di kabupaten demak adalah 0,015 lebih kecil dari 0,05. Sehingga di simpulkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar sedangkan uji F (F-test) dari hasil perhitungan output, nilai F hitung sebesar 8,044 dengan nilai signifikan 0,001 lebih

kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Dalam penelitian ini ada pengaruh negatif dan positifnya dalam penelitian ini namun lebih banyak penekanan pada pengaruh negatif.

Adapun koesioner penelitian ini mereplikasi penelitian Ariani (2017) terkait Variabe penelitian yang akan diteliti terhadap hasil tesis ini, industri penelitian dilakukan pada lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitiannya adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo ?
3. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo ?
4. Apakah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo?.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten yahukimo.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten yahukimo.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kerja

pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten yahukimo.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dari tingkat output keberhasilan dan kegagalan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten yahukimo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi : Meliputi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata , penelitian ini diharapkan bisa dapat memberikan referensi bagi Dinas terkait, didalam menerapkan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja Pegawai pada dinas tersebut.
2. Bagi Akademisi: Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi disiplin lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai guna mengembangkan ilmu pengetahuan dalam teori pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti : dilakukan penelitian ini guna memenuhi syarat akademik guna menyelesaikan perkuliahan pada program studi pascasarjana .

#### **Landasan Teori**

##### **A. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **B. Pengertian Motivasi**

Motivasi kerja adalah sesuatu menimbulkan dorongan atau semangat kerja, Singkatnya motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang & Manullang, 2006:166). Penting bagi setiap Pegawai negeri sipil mempunyai motivasi kerja terutama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan yang harus cepat selesai akan tertunda maka motivasi kerja sangatlah penting bagi setiap individu guna melaksanakan rutinitas pekerjaan dalam organisasi birokrasi.

##### **C. Pengertian Disiplin Kerja**

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Sering dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Wursanto, (1987:147).

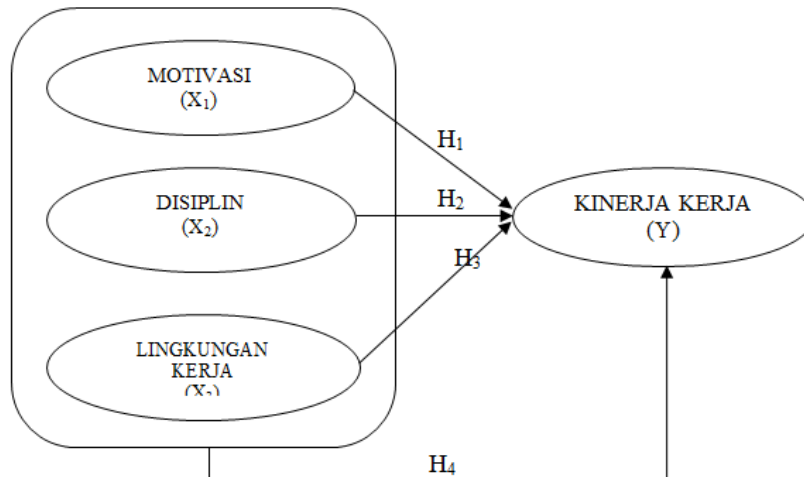
##### **D. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

##### **E. Model Penelitian Empirik Kerangka Berpikir**

Untuk memperjelas maksud penelitian dalam memahami serta perlu dijelaskan kerangka pemikiran dapat digambarkan dibawah ini seperti berikut :

**Gambar Model Penelitian Empirik  
(Kerangka Berpikir)**



**F. Pengembangan Hipotesis  
Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai.**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, Suharsimi, 2002).

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengembang pekerjaannya. Sedangkan, menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka waktu atau periode tertentu. Pengaruh kualitas dan kuantitas motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja sangatlah penting karena dapat mempengaruhi kinerja atau output yang dihasilkan dan tingkat kepuasan yang

dirasakan dengan mutu kinerja yang di capai dalam satu tahun dan sebaliknya pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka hasilnya tidak tercapai atau tidak signifikan.

Berdasarkan pada kerangka penelitian teoritis diatas, maka hipotesisi-hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

- H<sub>1</sub>= Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo.
- H<sub>2</sub>= Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo.
- H<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo.
- H<sub>4</sub>= Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

**METODE PENELITIAN**

**A. Populasi Dan Sampel Penelitian**

**1. Populasi Penelitian**

Sugiyono (2017:41) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah “ sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu sesuatu hal objektif sedangkan populasi merupakan subyek sugiyono (2017: 80) berpendapat bahwa yang dimaksud



populasi adalah “ Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Maka populasi dalam responden penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang pada Dinas Kebudayaan dan pariwisata kabupaten yahukimo.

## 2. Sampel Penelitian

Sugiyono, ( 2001:56) dan Margono, (2004:125) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan teknik sampel adalah cara untuk menentukan sampel jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian..Sugiyono (2001:57) berpendapat bahwa ada beberapa teknik sampling yang digunakan secara skematis. Maka salah satu teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel .Hal ini sering dilakukan sebagai jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang . Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten yahukimo, yang bekerja didalam ruang kantor sejumlah 35 orang. Pemilihan responden diambil berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan yaitu seluruh pegawai yang bekerja diruang kantor yang berjumlah 35 orang. Unit kerja yang dijadikan penelitian yaitu 1) Pengadmistrasian umum dan pengadministrasian kepegawaian 8 orang, 2). Penata laporan Keuangan, bendahara, dan Pengadministrasian perlengkapan 7 orang, 3). Bidang Kebudayaan 10 orang, 4). Bidang Pariwisata 10 orang.

## TEKNIK ANALISA DATA

### A. Teknik Analisis

#### 1. Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut ( Ghozali, 2006). Pada penelitian ini uji validitas menggunakan pearson correlation yaitu dengan mengorelasi masing-masing yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan dengan skor totalnya. instrument dikatakan jika diperoleh signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali, 2009).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah tingkat kestabilan alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut ( Ghozali, 2006). Uji reagan menggunakan uji stistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dengan menggunakan alat bantu prgram SPSS. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik Alpa cronboach.

Uji realitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 sampai dengan 0,8 keatas adalah baik.

Untuk mengetahui validitas dan reabilitas data, maka diadakan pendahuluan terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian skor (data), yang diperoleh diuji validitas dan reabilitasnya. Pengujian terhadap valitas dan reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 21,0.

### B. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis linear berganda berguna untuk pengaruh dua atau lebih variabel bebas (prediktor) atau untuk mencari

hubungan dua fungsional dua variabel predictor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya Sahid Raharjo dalam (widiyanto Joko .2012). Rumus yang digunakan sama seperti pada regresi sederhana namun disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti. Rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2 + b_3x_3 + n$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan (Kinerja Pegawai).

a = Konstanta / intercep

b1 = Koefisien regresi motivasi

b2 = Koefisien regresi disiplin

b3 = koefisien regresi lingkungan kerja

x1 = variabel motivasi

x2 = Variabel disiplin

x3 = Variabel lingkungan kerja

n = Jumlah responden ( 35 Orang)

Untuk pemahaman kita tentang cara Uji Analisis Regresi Linear Berganda SPSS besarnya nilai tergantung pada besarnya skor tes ( Motivasi x1, Disiplin x2, lingkungan kerja x3 terhadap kinerja kerja Y) maka akan dibuat dalam tabel dengan kolomnya masing - masing baik variabel independen maupun variabel dependen.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t pada dasarnya seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan versi variabel terikat (kuncoro, 2001 : 97). Formula pengujian hipotesisi adalah sebagai berikut :

Ho : b = 0 (Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan dengan variabel terikat). (Motivasi, disiplin, Lingkungan kerja terhadap kinerja Kerja )

Ha : b ≠ 0 (Variabel bebas berpengaruh signifikan

dengan variabel terikat) (Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja kerja), untuk menentukan nilai statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5 % dengan derajat/ degree of freedom df = (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel.

Jika t hitung > dari t table maka Ha diterima dan Ho di tolak demikian pula sebaliknya Jika t hitung < dari t table Ho diterima dan Ha ditolak.

#### 2. Uji f (Uji Simultan)

Uji Stastistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap varabel terikat ( Kuncoro,2001 : 98). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka dirumuskan sebagai berikut :

Ho : b = 0 (tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja).

#### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinansi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur sejauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koifisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Ghozali, 2005)

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,834	4,457		1,309	,200
Motivasi	,648	,106	,772	6,107	,000
Disiplin	,085	,122	,104	,696	,492
Lingkungan.Kerja	,067	,084	,084	,797	,431

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi yang dihasilkan dari Tabel di atas adalah:

$$\text{Kinerja} = 5,834 + 0,648X_1 + 0,085X_2 + 0,067X_3 + e$$

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai Konstanta (a) sebesar 5,834 menunjukkan bahwa konstanta dimana jika nilai variabel independen sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 5,834. Nilai Koefisien  $b_1$  untuk variabel Motivasi sebesar 0,648 ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang tidak berlawanan arah dengan kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,648. Nilai Koefisien  $b_2$  untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,085 ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Kinerja Pega

wai. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja satu satuan maka

variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,085. Nilai Koefisien  $b_3$  untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,067 ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Kinerja Pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,067.

### Hasil dan Pembahasan

#### A. Hasil Pengujian Hipotesis

##### a. Pengujian Parsial (Uji T)

Pengujian Parsial (Uji t) adalah koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen/bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara individu atau parsial mempengaruhi variabel dependent /terikat (Y) dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat  $\alpha=0,05$  jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
(Constant)	1,309	,200
Motivasi	6,107	,000
Disiplin	,696	,492
Lingkungan.Kerja	,797	,431

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y), terlihat nilai sig adalah 0,000 dan nilai

probabilitas 0.05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel Motivasi mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 6,107 dengan  $t_{tabel}$  yakni 2,030 atau  $6,107 > 2,030$

dengan demikian variabel motivasi memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Yahukimo.

Disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), terlihat nilai sig adalah 0,492 dan nilai probabilitas 0,05 atau  $0,492 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel Disiplin mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 0,696 dengan  $t_{tabel}$  yakni 2,030 atau  $0,696 < 2,030$  dengan demikian variabel Disiplin tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Yahukimo.

Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), terlihat nilai sig adalah 0,431 dan nilai probabilitas 0,05 atau  $0,431 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 0,797 dengan  $t_{tabel}$  yakni 2,030 atau  $0,797 < 2,030$  dengan demikian variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Yahukimo.

**b. Pengujian Simultan (Uji F)**

Uji signifikan simultan meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi sejauh mana variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

**Tabel**

**Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10249,668	3	3416,556	43,680	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2424,732	31	78,217		
	Total	12674,400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Motivasi, Disiplin

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $43.680 > 2,52$ ) dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Yahukimo.

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti dependen sangat terbatas (Ghozali, 2006).

**Tabel**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,899 <sup>a</sup>	,809	,790	8,84405	,809	43,680

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa *Adjust R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,790 atau 79% yang menyatakan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79%, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **A. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo**

Motivasi dalam penelitian dijelaskan oleh 9 indikator yang diwakili dengan 19 pertanyaan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan bahwa nilai sig adalah 0,000 dan nilai probabilitas 0.05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel Motivasi mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 6,107 dengan  $t_{tabel}$  yakni 2,030 atau  $6,107 > 2,030$  dengan demikian variabel motivasi memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan tidak signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Yahukimo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Galih Pramudito Suyono (2014) bahwa motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain didukung oleh penelitian terdahulu, hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil tabulasi jawaban kuesioner dari responden, dimana secara rata-rata dari 19 item pertanyaan motivasi yang ada, responden memberikan penilaian sebesar 2,75 nilai ini berada pada interval 2,61-3,40, dimana kategori jawaban yang diberikan adalah jarang. Untuk itu

pegawai harus mampu mempertahankan kinerja yang sudah ada dan lebih bekerja keras lagi dalam memenuhi kebutuhan, mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan dan membantu rekan kerja saat kesulitan menyelesaikan tugas serta mendapat pujian dari rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai harus termotivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin tinggi pula.

Sebagaimana yang dikatakan oleh (Nawawi, 2003) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007). Menurut Hasibuan (1999) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kinerja yang baik. Serta Gitosudarmo (1997) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dengan demikian sangat penting motivasi bagi setiap pegawai sehingga mereka terdorong serta tergerak dan dengan penuh semangat yang tinggi bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik sesuai dengan harapan organisasi atau instansi.

### **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo**

Disiplin dalam penelitian dijelaskan oleh 9 indikator yang diwakili dengan 19 pernyataan. Dengan

hasil penelitian bahwa Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan bahwa nilai sig adalah 0,492 dan nilai probabilitas 0,05 atau  $0,492 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel Disiplin mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 0,696 dengan  $t_{tabel}$  yakni 2,030 atau  $0,696 < 2,030$  dengan demikian variabel Disiplin tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Yahukimo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aulia Nelizulfa bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain didukung oleh penelitian terdahulu, hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil tabulasi jawaban kuesioner dari responden, dimana secara rata-rata dari 19 item pernyataan motivasi yang ada, responden memberikan penilaian sebesar 2,90 nilai ini berada pada interval 2,61-3,40, dimana kategori jawaban yang diberikan adalah jarang. Untuk itu pegawai diharapkan selalu dan sering menjalankan wewenang tugas kantor, tidak terlambat masuk kantor, menjaga kualitas hasil kerja dan selalu memenuhi petunjuk atasan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplin yang tinggi dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin tinggi pula.

Terkait dengan disiplin Saydam (2000), menyatakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tatacara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah serahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Handoko H.T (1994), disiplin kerja dalam suatu

organisasi pada hakekatnya merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Arah dan tujuan disiplin kerja pada hakekatnya adalah keharmonisan kehidupan suatu organisasi membentuk iklim kerja yang tercipta dari keharmonisan individu dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai yang disepakati bersama dalam kesadaran yang tinggi dan dimanifestasikan dalam bentuk hak dan kewajiban yang harus di hormati, dipatuhi dan di dilaksanakan oleh setiap anggota organisasi. Arah dan tujuan disiplin kerja pada hakekatnya adalah keharmonisan kehidupan suatu organisasi membentuk iklim kerja yang tercipta dari keharmonisan individu dalam organisasi, yang didasarkan pada nilai-nilai yang disepakati bersama dalam kesadaran yang tinggi dan dimanifestasikan dalam bentuk hak dan kewajiban yang harus dihormati, dipatuhi, dan dilaksanakan oleh setiap anggota organisasi. Selanjutnya Handoko H. T (1994) menyatakan bahwa apabila disiplin individu ditunjang dengan disiplin organisasi, maka akan menciptakan disiplin kerja yang harmonis. Iklim kerja yang harmonis dibentuk dari disiplin individu dan disiplin organisasi (disiplin kerja) akan mempengaruhi penyelesaian tugas sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Semakin kecil varians antara penyelesaian tugas dan standar kerja, maka semakin tinggi tingkat organisasi.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo**

Lingkungan Kerja dalam penelitian dijelaskan oleh 11 indikator yang diwakili dengan 19 pernyataan. Dengan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan bahwa nilai sig adalah

0,431 dan nilai probabilitas 0,05 atau  $0,431 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 0,797 dengan  $t_{tabel}$  yakni 2,030 atau  $0,797 < 2,030$  dengan demikian variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Yahukimo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto bahwa Lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain didukung oleh penelitian terdahulu, hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil tabulasi jawaban kuesioner dari responden, dimana secara rata-rata dari 19 item pernyataan motivasi yang ada, responden memberikan penilaian sebesar 3,15 nilai ini berada pada interval 2,61-3,40, dimana kategori jawaban yang diberikan adalah jarang, sehingga lingkungan kerja dengan fasilitas pendukung seperti ventilasi udara disekitar kantor serta kenyamanan dalam bekerja akan semakin baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin baik pula.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja (Pramana & Sudharman, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh karyawan dan kecocokan karyawan dengan peraturan perusahaan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Suryadi & Rosyidi, 2013).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara

optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Di Kabupaten Yahukimo**

Berdasarkan hasil uji simulas (F), 00 dimana hasil pengujian terbukti bahwa nilai F hitung sebesar 43,680 lebih besar dari t tabel 2,52, dengan tingkat signifikan 0,000. lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang meliputi motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian yang menyatakan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dan diterima.

Hasil ini didukung oleh nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan kinerja, sebesar 0,899 atau 89,9%, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Yahukimo. Selain itu nilai koefisien determinasi yaitu adjusted R Square sebesar 0,790 atau 79%, hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja

mampu menjelaskan ataupun menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 79%, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar dari penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Siti Fatimah, dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening, Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Koefisien determinan sebesar 0,951 untuk variabel terikat kinerja karyawan berarti persentase motivasi, disiplin, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 95,1%

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo.

Motivasi sangat penting bagi setiap pegawai agar mereka terdorong atau tergerak dan dengan penuh semangat yang tinggi bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik sesuai dengan harapan kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo, maka berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa **pegawai bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan, mendapat pujian dari rekan kerja, bersikap pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas**, menerima masukan mengenai hasil kerja sehingga hasil kerja memuaskan, maka tugas-tugas dan tanggung jawab kantor dapat terselesaikan sesuai tujuannya. Hal ini berarti bahwa seorang pegawai sangat termotivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga semakin tinggi motivasi

kerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin tinggi pula.

Hal ini menunjukkan bahwa, motivasi yang dijalankan oleh seorang pegawai harus mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Dengan demikian sangat penting motivasi bagi setiap pegawai sehingga mereka terdorong serta tergerak dan dengan penuh semangat yang tinggi bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik sesuai dengan harapan organisasi atau instansi.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo

Apabila disiplin individu ditunjang dengan disiplin organisasi, maka akan menciptakan disiplin yang harmonis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai jarang memakai baju kantor, jaminan balas jasa tidak sesuai dengan kontribusi kerja, tidak melaksanakan tugas dengan baik, terlambat masuk kantor, tidak taat menjaga kualitas hasil kerja dan tidak mematuhi perintah dan petunjuk atasan, sehingga mempengaruhi penyelesaian tugas sesuai standar kerja yang telah ditetapkan, artinya bahwa apabila disiplin menurun dan tidak ditunjang dengan standar kerja, maka semakin rendah pula kinerja karyawan dalam tingkat organisasi, sebaliknya apabila disiplin meningkat dan ditunjang dengan standar kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada



Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta ditunjang dengan fasilitas yang memadai dapat menjamin karyawan tetap semangat dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai mendengarkan musik pada saat bekerja, terganggu dengan suara obrolan teman, serta penerangan yang kurang dalam ruangan. Lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien, hal ini berarti semakin baik, lingkungan kerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin buruk pula.

## B. Saran

Bagi dinas terkait lebih memperhatikan pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga terjadi sinkronisasi dan sejalan dengan aturan Dinas. Dinas harus memotivasi dan memperhatikan pegawai yang tidak hadir atau masuk kantor, kedisiplin waktu masuk pagi jam 07.00 WIT dan pulang jam 15.30 WIT tetapi ada yang datang dan pulang tidak sesuai dengan ketentuan waktunya serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan penempatan alat-alat kantor yang harus di tata seperti buku-buku dan arsip kantor.

Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Yahukimo telah dilaksanakan dengan baik. Maka dapat dilakukan apresiasi dengan diadakannya pelatihan peningkatan kinerja karyawan, dalam bentuk training peningkatan kemampuan pegawai, motivation training dan sejenisnya.

Untuk menindaklanjuti penelitian ini sebaiknya peneliti

mendatang dapat ditambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif/demokrasi, Laissez faire, kompensasi, etos kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Ahyari. 1994. Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi). Yogyakarta : BPFE.
- Alek.S, Nitisemito.1996. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia ).Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anwar. Prabu, Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung :Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Aulia,Nelizulfa.2018. Pengaruh Motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja.Jurnal
- Arianto,Dwi Agung Nugroho.2013.Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar.Jurnal Ekonomi volume 9, Nomor 2 Oktober.Jepara.
- Arikunto,suharsimi.2000. Manajemen Penelitian Edisi baru, Rineka Cipta. Jakarta.
- Andriani, Wuri.2013. Pengaruh Disiplin Kerja Gaji Terhadap Disiplin Kinerja Karyawan Pada Ksp Anugerah Cabang Purworejo.OIKONOMA, Vol.2 No.2. Purworo Universitas Muhammadiyah.
- Badan Kepegawaian Negara. 2003. Ringkasan Eksekutif Hasil Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS).
- Badri.Munir,Sukoco.2012. Manajemen Administrasi Perkantoran Moderen. Jakarta: Erlangga.
- Cascio,Wayne F & Awad, Elias M. 1981. Human Resources Management An Information system Florida International University Approach. School of business and organizational sciences Florida

- International University. Reston Publishing company.Inc.
- Desi Eka Sandy, Brata saputri.2014. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai antar Bersama samsat di abupaten Slaman. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Doni Bachtiar. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Manajemen Analisis Journal I (1) Hlm, 1-6. Diakses dari [Http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj](http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj). pada 14 maret 2016maret 2016. 19 : 20WIB.
- Dwi Ariyani,Jefika.2017.Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap inerja Pegawai.Skripsi:Mgelang.
- Fahmi,Irham.2010. Manajemen Kerja Teori dan Aplikasi.Alfabeta. Bandung.
- Flippo,Edwin B.1976.Principles Of Personnel Management.Tokyo.McGraw Hill Kogakusha Ltd.
- Fatimah,Siti.2017. Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Pegawai sebagai Variabel Interveri.Jurnal : Semarang.
- Faustino.Cardoso,Gomes.1997.Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam.2009.Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang. UNDIP.
- Ghozali, Imam.2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang. UNDIP.2011.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. 21 Semarang UNDIP.
- Gie, The Liang. 2000. Administrasi Perkantoran Modern.Yogyakarta.Liberty Yogyakarta.
- Handari ,Nawawi.1996.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.Yogyakarta:Gadja Mada University Press.
- Handayani.2015.Pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja.Jurnal.Surabaya.
- Handoko,Hani.2001. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Husein,Umar.2003.Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Husein,Umar.2010.Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan.Jakarta :Rajawali Press. <https://lauraerawardam.blogspot.com/2014/05/populasi-dan-sampel.html>.
- Ida,Nurada.2014.Manajemen Administrasi Perkantoran.Yogyakarta : PT Kanius.
- Ivancevich,Jhon M.2010.Human Resource Management.New York:The McGraw Hill Company.
- Ivancevich,Jhon M, Konopase, Robert & Matteson, Michael T.2014. Organization Behavior & Managemen. New York:The McGraw Hill Company.
- Kadarisma,M.2012.Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogjakarta Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2002. Manajemen sumber daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Manullang ,M & Marimot AMH,Manullang.2006.Manajemen Personalia Yogyakarta:Gadja University Press.
- Maslow, Abraham.H.2004. Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancaman Hirarki Kebutuhan Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

- Moh,Papundu Tika.2010.Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan.Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Nugroho. Arianto.2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja
- Novida,Pasri Farsadiana.H eddy,k.Titi Novidiana. 2016. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja Terhadap lingkungan kerja.
- Sharma, Anuradha.2007.Managemen and Job Performance.Indian Institute of Technolog.New Delhi: Gian Publishing House.
- Saydam, Gouzali 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia(human resources management). Suatu pendekatan mikro dalam tanya jawab. Penerbit Djabatan . Jakarta.
- Santoso,Singgih.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia .Cv Pustaka Bandung.
- Santoso, Singgih. 2002. Statistik Multivariat. PT Elex Media Komoutindo. Jakarta.
- Siagian.2002.Giat meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. Rineka Cipta.
- Siagian,Sondang P.2002.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara.
- Sinambelan,Lijan Pontak.2012.Kinerja Pegawai. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Siswanto Sastrohadirwirjo.2003.Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan operasional.Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sopiah.2008.Perilaku Organisasi.Yogyakarta:Andi.
- Sugiyono.2015. Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung : Afabeta.
- Suliyanto.2011. Ekonometrika terapan : Teori dan aplikasi dengan SPSS.Andi OFFSET. Yogyakarta.
- Suyono,Wahyu Galih Pramudito.2014.Pengaruh Motivasi,Kemampuan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal.Semarang.
- Sugi Rahayu. 2008.Diklat Kuliah Statistika Terapan Untuk Analisis Data Penelitian Yogyakarta:FISE UNY.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta Raja Wali pers