

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Kembangbahu

Dhea Fitri Ramadhani¹, Kuswanto²

¹Mahasiswa Universitas Terbuka

²Universitas PGRI Adi Buana Kampus Lamongan

Email: r.dheafitri@gmail.com

Citation: Ramadhani D.F, & Kuswanto (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Kembangbahu. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(3), 252–258.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/307>

Received: 1 Mei 2024

Accepted: 23 Mei 2024

Published: 31 Mei 2024

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Abstract.

A company is a tool for a company to achieve its goal, which is to make a profit by selling goods and services to the public. To achieve the company's goals, employees must be motivated to work with passion. The purpose of the study is to determine the influence of the work environment and work discipline on the work motivation of employees in Kembangbahu District. The research sample is all from the employee population in the research results of Kembangbahu sub-district with a total of 34 employees. The results show that the work environment has no contribution to motivation. Meanwhile, work discipline has a significant influence on motivation.

Keywords: Work Environment, Discipline, Work Motivation

Abstrak.

Perusahaan merupakan alat bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh keuntungan dengan menjual barang dan jasa kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di kecamatan kembangbahu. Sampel penelitian adalah seluruh dari populasi pegawai di Hasil penelitian kecamatan kembangbahu sejumlah 34 pegawai. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki kontribusi terhadap motivasi. Sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Disiplin, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya alam dan manusia. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya manusia, khususnya manusia. Pencapaian dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sistem dan komponennya, yang sebagian besar bergantung pada sistem dan komponen

tersebut. Salah satu bidang tersebut adalah basis sumber daya manusia. Organisasi adalah kelompok sosial yang berusaha mencapai tujuan bersama, mempunyai batas-batas yang jelas, dan mempunyai rasa keterorganisasian. Organisasi memiliki tujuan sebagai sumber penting motivasi dan identifikasi karyawan. Dalam praktiknya, tujuan organisasi sering kali memberikan reward kepada anggotanya.

Perusahaan merupakan alat bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh keuntungan dengan menjual barang dan jasa kepada masyarakat. Setiap perusahaan yang didirikan dan dijalankan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan tersebut harus dicapai perusahaan agar dapat mempertahankan posisinya dalam dunia bisnis dan menghindari digantikan oleh pesaing lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang ketat adalah dengan menggunakan talenta. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang ketat dan mencapai hasil terbaik – kesuksesan. Kesuksesan memerlukan proses yang melibatkan sumber daya manusia perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat. Menyadari pentingnya karyawan bagi suatu perusahaan, maka karyawan harus memperhatikan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika motivasi bekerja tinggi, maka karyawan akan lebih besar kemungkinannya untuk melakukan pekerjaannya. Sebaliknya pegawai dengan motivasi kerja rendah tidak mempunyai motivasi kerja, cenderung mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. “Motivasi kerja adalah yang menghasilkan semangat atau dorongan untuk bekerja” (Manullang, 2006:44). Pegawai yang termotivasi untuk bekerja akan bekerja keras menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu perlunya motivasi, pembelajaran dan kondisi kerja harus diformalkan dalam lingkungan bisnis untuk menjamin hubungan kerja-manajemen yang sehat, aman dan dinamis, sehingga meningkatkan produktivitas dan hasil kerja (Sinungan, 2008: 134).

Tempat kerja yang baik menghasilkan karyawan yang termotivasi. Memberikan insentif kepada karyawan Anda akan meningkatkan semangat kerja mereka dan mempengaruhi produktivitas mereka. Dorong mereka untuk melakukan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Menyadari bahwa tempat kerja perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat memperlambat jalannya pengelolaan suatu perusahaan atau organisasi, dan organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik menjamin karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan khususnya di kantor Kecamatan Kembangbahu Lamongan. Lingkungan kerja dikatakan mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2002:183): “Lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaan”.

Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009). Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan lebih termotivasi dan bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang lebih baik. Lingkungan kerja ini juga merupakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat pada diri pegawai, sehingga tidak lepas dari upaya pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman, mudah

diakses, dan memenuhi standar kualitas akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja non fisik penting untuk terus berkembangnya kualitas berpikir karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Lingkungan kerja Berperan penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi dengan meningkatkan motivasi dan pembelajaran dalam pekerjaan. Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan. Saat ini lingkungan kerja informal mengacu pada segala aspek yang timbul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Pada saat ini, menurut Suhardjo (2013:23), kegiatan motivasi karyawan Hal lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja Sikap kerja yang positif dikatakan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut Majid (2016:38), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong orang untuk terlibat dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2006), disiplin kerja adalah pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan. Sedangkan Sastrohadiwiryono (2003) mengartikan pembelajaran praktis sebagai sikap menghargai, menghargai, mendengarkan dan mengikuti aturan-aturan yang relevan, tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan menyadari dan tidak menghindari persetujuan. Sanksi akan dikenakan jika Anda gagal memenuhi tugas dan hak yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dianggap cocok untuk bekerja jika karyawan dapat mematuhi aturan saat ini, mematuhi aturan perilaku di tempat kerja, dan mengikuti aturan orang lain dalam organisasi.

Staf Kantor Kecamatan Kembangbahu terorganisir dengan baik. Agar suatu perusahaan dapat sukses, diperlukan lingkungan kerja yang baik dimana karyawan dapat termotivasi dan bekerja dengan baik. Pekerjaan yang baik oleh pegawai akan meningkatkan kualitas kerja di kantor dan pada akhirnya membantu instansi pemerintah mencapai tujuannya. Suatu instansi pemerintah mempunyai lingkungan kerja yang baik dan positif sehingga memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi kebosanan dan kelelahan karyawan, memudahkan penyelesaian tugas, dan meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, akibat lingkungan kerja yang buruk, karyawan menjadi stres dan sulit meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja pegawai, menurunkan motivasi kerja sehingga menurunkan prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Ambarwati (2022), pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dari sudut pandang sampel penelitian yang mengevaluasi hipotesis dengan menganalisis data statistik dan mengukur variabel dan angka. Tujuan utama penelitian proses numerik adalah menganalisis hasil numerik, yaitu angka-angka yang dihasilkan dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini menggunakan korelasi antar data untuk menguji hipotesis tertentu. Alat penelitian memungkinkan Anda meninjau data dan menganalisis hasil numerik menggunakan metode statistik. Data yang dapat diukur, seperti jumlah karyawan dan nilai responden terhadap setiap jawaban, disebut data kuantitatif. Survei ini menggunakan tanggapan tertimbang dari responden untuk menghitung statistik karyawan dan statistik survei.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel total, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel bebas dan variabel motivasi

kerja karyawan merupakan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan kembangbahu. Sampel adalah bagian dari himpunan (subset) suatu populasi tertentu (Agung. I.G.N., 2003: 2). Arikunto S. (1998: 120) melanjutkan dengan mengusulkan ukuran sampel. Umumnya bila jumlah penduduk kurang dari 100 orang, maka sampel harus diambil seluruhnya dan surveinya dilakukan secara sensus. Penelitian ini berdasarkan sensus karena jumlah pekerja di Kecamatan Kembangbahu sebanyak 34 orang. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan statistik.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan metode pengukuran variabel, pengukuran datanya menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Pedoman pengukuran seluruh variabel dihitung dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Jawaban dengan bobot terendah mendapat 1 poin, jawaban dengan bobot tertinggi mendapat 5 poin. Nilai setiap jawaban dengan kriteria sebagai berikut: 1) Sangat Tidak Setuju, 2) Tidak Setuju, 3) Agak Setuju, 4) Setuju, 5) Sangat Setuju.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya pertanyaan yang diajukan. Suatu instrumen atau penelitian dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaannya mengungkapkan apa yang diukur oleh penelitian tersebut (Ghozali, 2018).

Saat membandingkan nilai r untuk menentukan mana yang layak digunakan, uji signifikansi multivariat dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan kata lain, item-item yang paling erat kaitannya dengan skor total dianggap valid. Dikatakan benar, dipertanyakan, atau variabel apabila r hitung lebih besar dari r tabel yang bernilai positif. Namun, jika r yang dihitung lebih kecil dari r tabel, maka elemen, kueri, atau variabel tidak valid.

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat yang mengukur pertanyaan yang sangat mewakili variabel atau struktur. Studi ini secara jujur mempertimbangkan apakah tanggapan masyarakat terhadap informasi konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu ukuran penelitian bila digunakan berulang kali. Jawaban responden terhadap suatu pertanyaan dianggap dapat diandalkan jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawabannya tidak acak.

Untuk mengetahui reliabilitas penelitian ini, penulis menggunakan metode Cronbach's alpha untuk menguji reliabilitas pengukuran kesulitan tugas, tekanan kepatuhan, pengetahuan supervisor, dan ide penilaian. Menggunakan kriteria keputusan Ghozali (2018), yaitu jika koefisien alpha Cronbach $> 0,70$ maka suatu pertanyaan dianggap benar, suatu konstruk atau variabel dianggap benar. Sebaliknya jika koefisien alpha Cronbach $< 0,70$ maka pertanyaan dianggap tidak reliabel. Perhitungan reliabilitas sampel alpha Cronbach dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 25.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel X_1 (tingkat kompetensi), X_2 (kualifikasi) dan hubungan antara variabel X dan Y . Menggunakan tingkat signifikansi 5% dan dilakukan dengan menggunakan software SPSS 25 (Cooper dan Schindler, 2014),

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validasi ini menunjukkan keakuratan alat ukur untuk melakukan pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi setiap pernyataan terhadap skor total menggunakan persamaan korelasi product-moment. Berikut hasil uji validasi.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Variabel X1. Lingkungan Kerja			
X1.1	0,477	0,349	VALID

X1.2	0,668	0,349	VALID
X1.3	0,723	0,349	VALID
X1.4	0,542	0,349	VALID
X1.5	0,758	0,349	VALID
X1.6	0,669	0,349	VALID
X1.7	0,731	0,349	VALID
X1.8	0,687	0,349	VALID
X1.9	0,563	0,349	VALID
Variabel X1. Disiplin			
X2.1	0,751	0,349	VALID
X2.2	0,703	0,349	VALID
X2.3	0,497	0,349	VALID
X2.4	0,534	0,349	VALID
X2.5	0,567	0,349	VALID
X2.6	0,644	0,349	VALID
X2.7	0,654	0,349	VALID
X2.8	0,721	0,349	VALID
X2.9	0,521	0,349	VALID
X2.10	0,569	0,349	VALID
X2.11	0,652	0,349	VALID
X2.12	0,723	0,349	VALID
Variabel Y. Motivasi			
Y.1	0,723	0,349	VALID
Y.2	0,752	0,349	VALID
Y.3	0,529	0,349	VALID
Y.4	0,476	0,349	VALID
Y.5	0,576	0,349	VALID
Y.6	0,781	0,349	VALID
Y.7	0,539	0,349	VALID
Y.8	0,618	0,349	VALID
Y.9	0,687	0,349	VALID
Y.10	0,534	0,349	VALID
Y.11	0,643	0,349	VALID

Sumber: Data dari hasil Penelitian yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel hasil uji SPSS Versi 25, lingkungan kerja (X1), Disiplin (X2) dan motivasi kerja (Y), adalah benar dan valid untuk setiap pertanyaan. Ini digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan menggunakan software SPSS 25, maka nilai Alpha Cronbach untuk reliabilitas angket diperoleh dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja di Kantor Kecamatan Kembangbahu. maka peneliti mendapatkan hasil seperti tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 2 merupakan ringkasan statistik uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 34 responden, dan hasilnya menunjukkan bahwa 100% responden tidak dikecualikan.

Tabel 3. Hasil Analisis Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.891	32

Hasil analisis reliabilitas 32 item kuesioner dari data pada Tabel 2 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879. Artinya 32 soal dapat dipercaya karena nilai alpha lebih besar dari 0,7.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.553	4.965		.111	.912
	Lingkungan Kerja	.240	.131	.197	1.828	.077
	Disiplin	.726	.106	.738	6.859	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel di atas, dari dua variabel independen berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi pada variabel perubahan organisasi terdapat nilai minus. Dari koefisien didapat persamaan regresi $Y = 0,553 + 0,240 X1 + 0,726 X2$. Dengan melihat persamaan regresi linier di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dengan nilai konstan = 0,553 maka nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja akan naik atau terpenuhi. Nilai koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0,240 dan variable kualifikasi (X2) = 0,726, merupakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin (X2) terhadap variabel motivasi (Y) artinya jika kualifikasi pegawai mengalami kenaikan satu satuan, maka motivasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,240 atau 2,40 % dan mengalami peningkatan sebesar 0,726 atau 7,26 % koefisien bernilai positif artinya antara lingkungan kerja dan disiplin dengan motivasi berhubungan positif. Lingkungan kerjadan disiplin kerja mengakibatkan kenaikan pada motivasi kerja.

Dari hasil perhitungan dengan SPSS 25 tersebut terlihat pada tabel 4 bahwa variabel X1 mempunyai t_{hitung} yaitu 1.828 dengan $t_{tabel} = 2,042$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel X2 mempunyai t_{hitung} yaitu 6.859, ini berarti bahwa variabel X2 dengan memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menggali informasi untuk membandingkan motivasi pegawai kecamatan kembangbahu sebelum dan sesudah Pegawai tersebut didukung oleh lingkungan kerja dan mempunyai disiplin kerja. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki kontribusi terhadap motivasi. Sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Saran yang diberikan penulis untuk institusi adalah untuk mengidentifikasi aspek-aspek spesifik dari lingkungan kerja yang mungkin memiliki pengaruh terhadap motivasi tetapi tidak terdeteksi dalam penelitian ini. Misalnya, pertimbangkan variabel seperti hubungan antar karyawan, kepemimpinan, fasilitas fisik, atau budaya organisasi. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan kemungkinan adanya variabel moderator atau mediator yang mungkin mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi. Misalnya, tingkat kepuasan kerja atau keterlibatan karyawan mungkin berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2016). *Strategi Pembelajaran*, Bandung. PT Remaja Rosda Karya
- Adhi & Suhardjo (2013). *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan (studi kasus pada Pemerintah Kota Tual)*. Jurnal STIE Semarang
- Agung. I.G.N. (2003). *Statistika Penerapan Metode Analisis untuk Tabulasi Sempurna dan Tak Sempurna*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ambarwati. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Pati: Al Qalam Media Lestari. Cet.1
- Arikunto. S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khoiriyah, (2009). *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aji Bali Jayawijay Surakarta*.
- Kuswanto, Et. Al. (2023). *Pengaruh Tingkat Kompetensi, Kualifikasi Guru Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss). Volume 4, Nomor 1
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex C. (2000). *Manajemen Personalia*. Indonesia: Ghalia.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. PT. Refika Aditama: Bandung