

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang

Dony Fisitri Farkhan¹, Kasno T. Kasim SE.MM.², M. Taufik SE. MM.³

STIE Widya Gama Lumajang¹²³

Email: aditya.maulana68.an@gmail.com¹

Email: kasno2000@yahoo.com²

Email: mtaufikwiga@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 1

Nomor 4

Bulan Juni

Tahun 2019

Halaman 12-16

ABSTRAK

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, suatu organisasi dituntut adanya pengelolaan sumber daya manusia secara tepat, sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Tidak semua pegawai yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang memiliki kinerja seperti yang diharapkan organisasi, baik secara kualitas, kuantitas maupun efektivitas dan efisiensi waktu kerjanya. Kondisi ini diindikasikan karena setiap pegawai memiliki disiplin, motivasi dan kemampuan kerja yang berbeda antara satu dan lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mencari pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang yang berjumlah 40 orang. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang, namun untuk lingkungan kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In an effort to improve employee performance, an organization is required to have appropriate management of human resources, so that the desired performance can be achieved in accordance with expectations. Not all employees working at the Lumajang District Disaster Management Agency have the performance expected by the organization, both in terms of quality, quantity and effectiveness and time efficiency of their work. This condition is indicated because each employee has discipline, motivation and work ability that are different from one another. The purpose of this study was to find out the influence of work discipline, work motivation and work environment conditions partially or simultaneously on the performance of employees of the Lumajang District Disaster Management Agency. Respondents in this study were 40 employees of the Lumajang District Disaster Management Agency. This research method uses multiple linear regression analysis techniques. The results of research on work discipline and work motivation did not significantly influence the performance of employees of the Lumajang District Disaster Management Agency, but the work environment had a significant partial effect on the performance of employees of the

Lumajang District Disaster Management Agency. In addition, the results of the study also showed a simultaneous effect on the performance of employees of the Lumajang District Disaster Management Agency.

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

PENDAHULUAN

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, suatu organisasi dituntut adanya pengelolaan sumber daya manusia secara tepat, sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Di samping itu pula, dengan penanganan sumber daya yang tepat menjadikan organisasi semakin dinamis dan berkembang pesat. Oleh karena itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya peningkatan kinerja pegawai, haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan akumulasi dari faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja. (Mangkunegara, 2007:67). Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan kinerja pegawai, namun lemahnya salah satu faktor tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai. Secara empiris sering ditemui seorang pegawai dengan motivasi kerja tinggi dalam menjalankan pekerjaannya belum didukung kemampuan yang tinggi, akan mengakibatkan kinerjanya menurun, sehingga kedua faktor tersebut saling mendukung dan melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Setiap instansi maupun organisasi seringkali mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi penyebab rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut tentunya dapat dimaklumi karena banyaknya aspek-aspek yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi semua masalah yang timbul sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun tentunya juga terbatas, meskipun sebagian dari organisasi ada yang memanfaatkan lembaga penilaian kinerja untuk mengevaluasi serta memberikan pemecahan masalah yang dihadapi organisasi. Terlepas dari semua strategi yang diterapkan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu langkah sederhana dan mendasar yang harus diperhatikan organisasi adalah mengidentifikasi dan mengevaluasi motivasi pegawai yaitu apakah kebutuhan pegawai selama ini sudah terpenuhi. Hal tersebut sangatlah logis untuk dipertanyakan, karena pada dasarnya seseorang bekerja salah satu tujuan utamanya adalah untuk memenuhi kebutuhan dalam melangsungkan kehidupannya. Sangat mustahil jika seseorang tidak terpenuhi kebutuhannya akan dapat bekerja dengan baik, dan sangat logis seseorang yang terpenuhi kebutuhannya dapat bekerja dengan tenang sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Kondisi tersebut haruslah diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi berasal dari kata Latin *moreve* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam lima tingkatan hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi yaitu: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri. Maslow mengatakan bahwa manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Dalam tingkatan ini kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan pertama dipenuhi, kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kebutuhan ketiga muncul setelah kebutuhan kedua terpenuhi.

Proses ini berjalan terus sampai terpenuhi aktualisasi diri dan pemenuhan diri dimana manajemen dapat memotivasi pegawai sehingga mampu mencapai kinerja diharapkan organisasi (Gitosudarmo, 2007:27).

Hal tersebut didukung pendapat Hasibuan (2006:159) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi pada hakekatnya merupakan kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga sesuai dengan yang diharapkan organisasi (Sulistyan, 2017).

Sejalan dengan uraian yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini dilakukan kajian empiris terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Badan Penanggulangan Bencana Daerah, selanjutnya disebut BPBD adalah perangkat daerah yang dibentuk untuk melaksanakan tugas dan fungsi penanggulangan bencana di daerah. Hal tersebut berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang menyatakan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah merupakan bagian dari perangkat daerah. Sebagai bagian dari aparatur Negara yang melakukan pengabdian kepada bangsa dan negara harus menyadari bahwa kepentingan publik menjadi prioritas yang harus diutamakan dalam melaksanakan tugas. Namun demikian tidak menutup kemungkinan bahwa pekerjaan yang tidak disukai dan atau

tidak sesuai dengan kemampuan dan kapabilitas seseorang akan menjadi penghalang bagi terwujudnya kinerja pegawai yang tinggi.

Fenomena yang tampak terkait dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang saat ini menunjukkan masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut tidak terlepas dari kompleksnya tugas-tugas yang di emban dalam penanggulangan bencana di daerah baik pra bencana, saat tanggap darurat, dan pasca bencana secara terintegrasi. Selain itu, wilayah Lumajang termasuk daerah rawan bencana yang menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Kondisi ini mengharuskan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang memiliki sumberdaya manusia yang kompeten dan handal sehingga mampu dalam menghadapi setiap perubahan dan tantangan pekerjaan dengan mengedepankan kualitas, kuantitas serta waktu yang efektif dan efisien. Namun, yang menjadi permasalahan adalah tidak semua pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang memiliki kinerja seperti yang diharapkan organisasi, baik secara kualitas, kuantitas maupun efektivitas dan efisiensi waktu kerjanya. Kondisi ini diindikasikan karena setiap pegawai memiliki disiplin, motivasi dan kemampuan kerja yang berbeda antara satu dan lainnya.

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kondisi yang mempengaruhi perilaku seseorang yang dapat menggerakkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang dalam bekerja yang diukur dari indikator lingkungan kerja.

Indikator variabel disiplin kerja sebagai berikut: Turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi, seringnya pencurian bahan – bahan pekerjaan, sering konflik antar karyawan

Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong seseorang untuk memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi dalam melakukan aktivitas kerja sehingga tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai. Indikator variabel motivasi kerja sebagai berikut: Daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Indikator variabel lingkungan kerja sebagai berikut: Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Indikator variabel motivasi kerja sebagai berikut: Pelayanan tepat waktu, tingkat keterampilan karyawan sesuai dengan tugas pekerjaan, efektifitas pelaporan keuangan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan antar variabel dimana perubahan suatu variabel menyebabkan perubahan variabel lainnya tanpa adanya kemungkinan akibat kebalikannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang selama periode penelitian yaitu bulan february sampai dengan Juni 2019.

Penelitian ini menggunakan analisis multivariate yaitu analisis regresi linier berganda yang terdiri dari 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen, maka ukuran sampel yang diambil minimal berjumlah = $10 \times 4 = 40$ anggota sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan oleh Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

Variabel	F	R	t	sig.
Disiplin Kerja	6.177	0.583	-0.337	0.718
Motivasi Kerja			0.654	0.015
Lingkungan Kerja			2.502	0.617

Sumber: Data diolah 2019

Hasil pengujian hipotesis pertama pada uji t diperoleh variabel Disiplin kerja di peroleh nilai $t_{hitung} = -0,337$ dengan signifikansi sebesar 0,718. Dengan batas signifikansi 5% atau 0,05 di peroleh t_{tabel} sebesar 1,686. Ini berarti $t_{hitung} (-0,337) < t_{tabel} (2,024)$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,718 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Dalam pembahasan ini, Berdasarkan hasil analisis pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widari (2016) dengan judul penelitian pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai studi pada badan kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang tidak dipengaruhi oleh lamanya bekerja dengan waktu yang ditentukan, kesungguhan melakukan setiap pekerjaan, datang ke tempat kerja lebih awal dari jam yang ditentukan, datang dan pulang kerja yang sesuai waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, selalu melakukan dan memperhatikan prosedur, pemberian sanksi tegas bagi karyawan Lumajang yang melanggar peraturan dan banyaknya jumlah absensi

Hasil pengujian hipotesis ke dua variabel motivasi kerja di peroleh nilai $t_{hitung} = 0,654$ dengan signifikansi sebesar 0,015. Dengan batas signifikansi 5% atau 0,05 di peroleh t_{tabel} sebesar 2,024. Ini berarti $t_{hitung} (0,654) < t_{tabel} (2,024)$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan tingkat signifikansi 0,517 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan hasil analisis pengujian terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang tidak dipengaruhi oleh motivasi prestasi dalam bekerja, melaksanakan tugas dengan semangat, bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, Hubungan antar karyawan, Pengawasan karyawan dalam pekerjaan, Gaji maupun tunjangan karyawan, lingkungan yang nyaman.

Hasil uji pada variabel lingkungan kerja di peroleh nilai $t_{hitung} = 2,502$ dengan signifikansi sebesar 0,017. Dengan batas signifikansi 5% atau 0,05 di peroleh t_{tabel} sebesar 2,024. Ini berarti $t_{hitung} (2,502) > t_{tabel} (2,024)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikansi 0,017 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka terdapat pengaruh Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan hasil analisis pengujian terhadap hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang dipengaruhi oleh penerangan yang memadai, kondisi kenyamanan selama bekerja ketenangan dalam bekerja tanpa ada suara bising, keadaan pikiran saat bekerja, menjaga kebersihan saat bekerja, hubungan yang harmonis antar karyawan, Keamanan yang menjamin karyawan.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) memperoleh hasil sebesar 0,583. Hal ini berarti 58,3% kepuasan pelanggan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Selebihnya 41,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Antara lain, gaya kepemimpinan, gaji dan insentif, dan gaya hidup.

Untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 6,177 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan hasil analisis pengujian terhadap hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh perilaku prestasi, Kujukuran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tiba tepat waktu saat bekerja, Kerja sama antar karyawan, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

KESIMPULAN

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang baik secara parsial maupun simultan. Setelah dilakukan analisis data, dapat diambil kesimpulan yaitu:

Hasil analisis pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Hasil analisis pengujian terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Hasil analisis pengujian terhadap hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian hipotesis keempat terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L, Ivansevich John M, & Donnelly, James H, 2006, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid Satu, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita. 2007. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Bumi Aksara . Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sulistyan, R. B. (2017). Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166-177.
- Umar, Huzein 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.