

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Panji Rahmadhani

S1 Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email: panjirahmadhani91@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 70 orang responden Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. (3) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. (4) Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik signifikan secara simultan terhadap berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, motivation, and non-physical work environment on non-civil servants in the field of landscaping at the Department of Environment, Maritime Affairs and Fisheries of Kebumen Regency, either partially or simultaneously. This research is a survey research with 70 respondents as non-civil servant employees in the field of landscaping at the Department of Environment, Maritime Affairs and Fisheries of Kebumen Regency. The data was collected by distributing questionnaires that had been tested for validity and reliability, while the data was analyzed using multiple linear regression analysis (t test and F test), which had previously been tested for analysis prerequisites including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Work discipline had a significant

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

effect on the performance of non-civil servants in the field of landscaping at the Department of

Environment, Maritime Affairs and Fisheries, Kebumen Regency. (2) Motivation has a significant effect on the performance of non-civil servants in the field of landscaping at the Department of Environment, Maritime Affairs and Fisheries of Kebumen Regency. (3) The non-physical work environment has a significant effect on the performance of non-civil servants in the field of landscaping at the Department of Environment, Maritime Affairs and Fisheries, Kebumen Regency. (4) Work discipline, motivation, and non-physical work environment simultaneously have a significant effect on the performance of non-civil servants in the field of landscaping at the Department of Environment, Maritime Affairs and Fisheries, Kebumen Regency.

Keywords: Work discipline, motivation, and non-physical work environment

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Sebagai aset penting dan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi, SDM perlu mendapat perhatian dan dikelola dengan baik karena secanggih apapun teknologi yang dipergunakan serta berapapun besarnya modal organisasi, SDM dalam organisasi itulah yang akan mengelola dan mengerjakannya. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja efektif dan efisien untuk dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat pada umumnya.

Perusahaan tentunya akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakanyang dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk produktif, kreatif, dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia kerja saat ini. Output yang diharapkan dari pegawai adalah kinerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir.

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Muchdarsyah Sinungan, 2009:145). Hasibuan (2008:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jiwa kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT Syncrum Logistics. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan profesional pada suatu organisasi memang membutuhkan waktu yang tidak singkat dan memerlukan tahapan-tahapan yang panjang. Proses ini juga perlu didukung dengan adanya motivasi dari pegawai dalam upaya menguasai dan menjalankan tugas dengan benar dan tepat waktu.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2013). Sedangkan menurut (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2011), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang berupa kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Adapun penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ali Muhajir (2019) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Apabila motivasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan/ organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non

fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja diperusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Virgiyanti Bambang Swasto Sunuharyo, menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City . Artinya apabila semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Noorainy (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sekertariat daerah Kabupaten Pangandaran. Artinya apabila semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kebumen merupakan salah satu organisasi formal di lingkungan pemerintahan yang memberikan kontribusi cukup besar bagi wilayah Kabupaten Kebumen melalui peranan vitalnya yaitu: kementerian dalam pemerintah daerah yang mebidangi urusan lingkungan hidup, kelautan dan perikanan, serta membangun SDM, mengembangkan kemandirian perekonomian daerah, mengurangi kemiskinan. Selain itu, Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kebumen juga memegang kepercayaan pemerintah daerah untuk mengatur kebersihan dan keindahan kota kebumen, khususnya tugas ini di pegang oleh bagian bidang pertamanan. Bidang pertamanan itu sendiri mengawasi bagian kebersihan dan keindahan seperti, kebersihan trotoar jalan, kebersihan taman-taman, pemeliharaan taman, pemeliharaan lampu taman, dan pemeliharaan air mancur yang ada di Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai Non PNS bagian Lapangan serta fenomena yang terdapat di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen, kinerja yang berjalan sudah cukup baik di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kebumen khususnya pegawai non PNS lapangan bidang pertamanan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan serta mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu, pemberian pelayanan terhadap masyarakat juga terbilang memuaskan. Hal ini dapat dibuktikan dengan tanggapan yang diterima dengan sigap oleh Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan pada bidang pertamanan

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

perihal keluhan keluhan masyarakat seperti, taman yang rusak, pohon roboh, lampu taman rusak,dll.

Para atasan (kepala bidang dan Kasi) di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan khususnya bidang pertamanan tidak hanya memegang kendali atas penataan taman, kebersihan taman dan kebersihan trotoar saja, kepala bidang dan kasi juga memiliki banyak pekerjaan lain seperti mengawasi proyek proyek yang berkaitan dengan pembangunan air mancur, pembangunan taman kota, pembangunan hutan kota, hal ini menyebabkan para atasan sangat jarang memberikan dorongan motivasi kepada para pegawai non PNS bidang pertamanan. Hal tersebut menyebabkan kurangnya dorongan motivasi pada pegawai non PNS bagian lapangan khususnya bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan dan Perikanan Kebumen. Walaupun kinerja pegawai sudah cukup baik, kurangnya dorongan motivasi menyebabkan kinerja pegawai non PNS bagian lapangan khususnya bidang pertamanan kurang maksimal. Tidak adanya motivasi akan menyebabkan kinerja pegawai non PNS bagian lapangan khususnya bidang pertamanan kurang memiliki semangat dalam bekerja, dan tidak adanya keniatan untuk berinovasi dan berkreasi dan para pegawai pun Cuma berfikir monoton saja dan tidak ingin berkembang. Motivasi sangatlah penting dalam hidup kita, baik di dunia pekerjaan maupun di dunia sehari-hari. Dengan adanya motivasi hidup kita menjadi memiliki tujuan yang ingin di capai.

Selain motivasi, fenomena lain yang ada di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan yaitu disiplin kerja. Masih banyak pegawai non PNS bagian lapangan khususnya bidang pertamanan belum biasa sepenuhnya mematuhi peraturan. Salah satunya tidak tepat waktu dalam menjalankan absensi. Sistem presensi pegawai non PNS bagian lapangan khususnya bidang pertamanan adalah *fingerprint*. Presensi dilakukan dua kali, Jam kerja pegawai dari pukul 07.30 – 14.30., terkadang masih banyak pegawai non PNS bagian lapangan bidang pertamanan yang tidak tepat waktu dalam menjalankan presensi, dan ada juga yang presensi satu kali saja. Itu merupakan sikap yang kurang baik dan akan mempengaruhi kinerja. Pegawai juga setelah melakukan absensi tidak langsung bekerja, mereka cenderung duduk dan ngobrol terlebih dahulu dengan sesama rekan kerja, hal ini menyebabkan kinerja mereka kurang maksimal.

Sistem kerja pegawai non PNS bidang pertamanan yaitu pembagian wilayah atau lokasi kerja ke beberapa titik di kabupaten kebumen. Setiap titik lokasi dikerjakan oleh 2 – 3 orang tergantung dari perintah mandor. Karena sifat dari pegawai itu bermacam macam dan berbeda-beda, terkadang ada pegawai yang tidak cocok dengan rekan kerjanya. Kalo pegawai yang sifatnya bekerja biasa saja tidak terlalu rajin di barengkan dengan pegawai yang kerjanya terlalu rajin atau yang tidak rajin biasanya ada ketidak cocokan antara mereka, biasanya

mengeluh kepada temanya, dan juga minta ganti pasangan atau rekan lain. Jadi hubungan antar pegawai terkadang kurang baik, walaupun tidak terjadi kepada semua pegawai hal ini bisa menimbulkan emosi ataupun ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja non PNS bagian lapangan bidang pertamanan pada Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah secara simultan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

non fisik terhadap pegawai non PNS bidang pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan teori tentang disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Organisasi

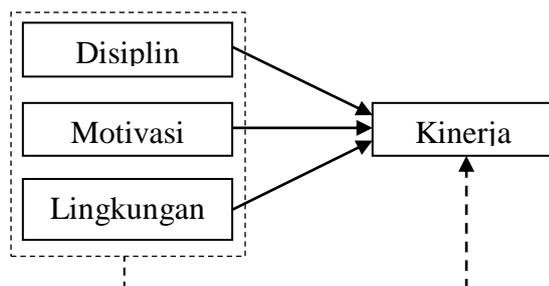
Sebagai bahan informasi dan masukan bagi organisasi/instansi dalam meningkatkan kinerja dan menentukan kebijakan secara tepat guna mewujudkan visi dan misi organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai pembandingan antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Universitas Putra Bangsa Kebumen.

METODE

Gambar 1. Rancangan Penelitian



Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014: 148). Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Margono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 70 orang. teknik pengambilan sampel di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel disebut dengan sampling jenuh. Penelitian ini

menggunakan sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data Dan Pengembangan Instrumen

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisis dalam penelitian (Sugiyono, 2012). Jenis data dalam penelitian skripsi ini yang digunakan adalah hasil dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner.

1. Wawancara

Metode ini dilakukan melalui cara penulis mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen. Melalui metode wawancara yang dilakukan, penulis mendapatkan gambaran umum tentang fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan perikanan Kabupaten Kebumen khususnya bidang pertamanan.

2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pernyataan-pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2010). Tipe kuesioner dalam penelitian ini adalah pernyataan tertutup. Pernyataan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat karena jawaban sudah tersedia dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul

3. Studi Pustaka

Merupakan cara pengumpulan data dengan sumber dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Adapun dua jenis teknis analisis data yang digunakan yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

menganalisa data yang bersifat deskriptif dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendapatan, dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori. Data yang diperoleh melalui analisis deskriptif ini dilakukan dengan cara-cara penyajiannya dalam bentuk tabel biasa maupun deskriptif frekuensi.

2. Analisis Statistik

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan terhadap semua butir pernyataan pada semua variabel penelitian yang meliputi disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja.

Setiap instrumen variabel dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$. Sebaliknya, instrumen dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $> 0,05$. Nilai r_{tabel} diperoleh dari tabel nilai r dengan mengacu pada besarnya tingkat signifikansi (α) dan derajat bebas (df). Pada penelitian ini, besarnya $df = n-2=68$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,235. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment* menggunakan bantuan *SPSS for windows version 22.0*. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X1) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-1

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Butir	g	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
		0,88	0,23	0,00	Valid
X1.1	8	5	0	d	
		0,57	0,23	0,00	Valid
X1.2	8	5	0	d	
X1.3		0,80	0,23	0,00	Valid

		9	5	0	d
		0,57	0,23	0,00	Valid
X1.4	1	5	0	d	

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-5, menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dinyatakan valid

B	utir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
	Y			0,00	
.1		0,643	0,235	0	Valid
	Y			0,00	
.2		0,651	0,235	0	Valid
	Y			0,00	
.3		0,481	0,235	0	Valid
	Y			0,00	
.4		0,471	0,235	0	Valid
	Y			0,00	
.5		0,637	0,235	0	Valid
	Y			0,00	
.6		0,518	0,235	0	Valid
	Y			0,00	
.7		0,681	0,235	0	Valid
	Y			0,00	
.8		0,624	0,235	0	Valid

(sah), karena secara keseluruhan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2. Variabel Motivasi

Hasil uji validitas variabel Motivasi(X2) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-2

B	utir	g	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
	X		0,59			
3.1		5		0,235	0,000	Valid
	X		0,61			
3.2		4		0,235	0,000	Valid
	X		0,63			
3.3		5		0,235	0,000	Valid
	X		0,59			
3.4		4		0,235	0,000	Valid
	X		0,49			
3.5		5		0,235	0,000	Valid
	X		0,71			
3.6		8		0,235	0,000	Valid
	X		0,67			
3.7		4		0,235	0,000	Valid

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

r	Butir	r		Sig	K
		hitung	tabel		
		0,72	0,23		V
X2.1	8	0,55	0,23	0,000	alid
X2.2	6	0,55	0,23	0,000	alid
X2.3	8	0,66	0,23	0,000	alid
X2.4	6	0,66	0,23	0,000	alid
X2.5	3			0,000	alid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-6, menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dinyatakan valid (sah), karena secara keseluruhan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik (X3) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-3

Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-7, menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid (sah), karena secara keseluruhan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

4. Variabel Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-8, menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dinyatakan valid (sah), karena secara keseluruhan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan

reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$, dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reabilitas penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-5

Hasil Uji Reliabilitas			
No.	Item	Cronbach Alpha	Ket
1	Disiplin Kerja	0,699	Reliabel
2	Motivasi	0,631	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,718	Reliabel
4	Kinerja	0,733	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-9, menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel IV-6

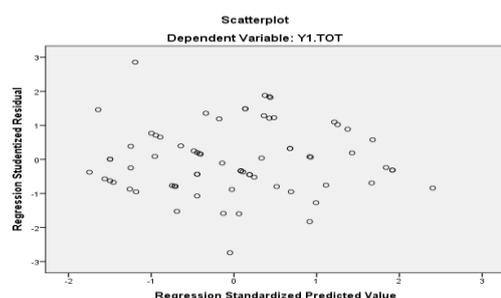
Hasil Uji Multikolinieritas			
No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0,864	1,157
2	Motivasi	0,876	1,141
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,943	1,060

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji Heterokedastisitas

Gambar IV-1

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Gambar IV-2, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

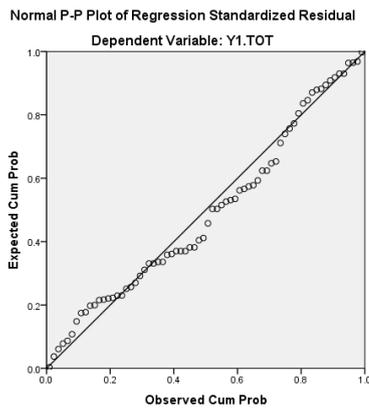
menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Hasil analisisnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar IV-2

Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Gambar IV-3, diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut terdistribusi normal karena memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel IV-7

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,165	2,514		1,657	0,102
Disiplin Kerja (X1)	0,383	0,119	0,298	3,219	0,002
Motivasi (X2)	0,488	0,124	0,362	3,934	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,403	0,100	0,358	4,034	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-11, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,165 + 0,383 X_1 + 0,488 X_2 + 0,403 X_3 + e$$

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$, di mana k adalah variabel bebas sehingga diperoleh hasil $df = 70 - 3 = 67$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,996. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-8

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	0,002	0,05	3,219	1,996	Signifikan
Motivasi	0,000	0,05	3,934	1,996	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,000	0,05	4,034	1,996	Signifikan

Berdasarkan tabel IV-12, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,219 > 1,996$) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

b. Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel motivasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,934 > 1,996$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa H_2

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel lingkungan kerja non fisik memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,034 > 1,996$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa H_3 diterima, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja dengan signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$, di mana k adalah variabel bebas sehingga diperoleh hasil $df = 70-3-1 = 66$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,74. Hasil analisis uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel IV-9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	179,077	3	59,692	22,942	0,000 ^b
Residual	171,723	66	2,602		
Total	350,800	69			

a. Dependent Variable: Tot.y1
b. Predictors: (Constant), Tot.X3, Tot.X1, Tot.X2
Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-13, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,942 > 2,74$) dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik naik maka kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Pembahasan Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependen*.

Kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R²*. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah dengan alat bantu analisis *SPSS for windows version 22.0*.

Tabel IV-10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,714a	0,510	0,488	1,613

a. Predictors: (Constant), Tot.X3, Tot.X1, Tot.X2
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,488 artinya kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Pembahasan lebih lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,219 > 1,996$) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen., artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka kinerjanya juga akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen diterima.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jiwa kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan memberikan arahan, peraturan yang tegas serta penjelasan pentingnya kedisiplinan kepada para pegawai sehingga kinerja pegawai pun akan lebih maksimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,219 > 1,996$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen, artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerjanya juga akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali Muhajir (2019) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Apabila Motivasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan

motivasi seorang pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat para pegawai guna memaksimalkan kinerjanya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,034 > 1,996$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya ada pengaruh persepsi kualitas terhadap kinerja pegawai. Semakin baik hubungan antar pegawai maka akan semakin baik dan lebih maksimal kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Virgiyanti Bambang Swasto Sunuharyo dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memantau hubungan antar pegawai apakah ada pegawai yg tidak berhubungan baik dengan pegawai lain atau tidak, hal ini bisa menjaga perasaan antar pegawai sehingga tidak terjadi konflik antar pegawai dan mereka dapat bekerja dengan nyaman dan lebih maksimal.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,942 > 2,74$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

simultan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik naik maka kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisiko seorang pegawai serta bagaimana anggapan atau persepsi pegawai terkait dukungan dari organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis SPSS 22.0 for windows mengenai disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen) di Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan, dan Perikanan Kabupaten Kebumen), maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan dari pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen maka kinerjanya juga akan meningkat.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya, bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten maka semakin meningkat pula kinerjanya.

3. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya, bahwa semakin baik hubungan antar pegawai / keadaan lingkungan kerja non fisiknya maka kinerja pegawai akan meningkat.

- 5.1 4. Secara simultan (bersama-sama) disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya, bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik dari pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen maka akan meningkatkan pula performa kinerja pegawainya.

Saran

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hal ini jug di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya, karena dengan kita menanamkan jiwa disiplin, maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih maksimal dan memuaskan. Pemimpin perlu menanamkan jiwa disiplin kepada setiap pegawai dengan cara membuat peraturan yang ketat dan memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang melanggarnya, dan tidak pilih kasih kepada setiap pegawai. Selain mempertegas peraturan untuk meningkatkan kedisiplinan, pemimpin juga perlu memberikan insentif kepada setiap pegawai yang sudah disiplin guna memberikan dorongan dan semangat para pegawai lain.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya, karena dengan motivasi seseorang akan lebih semangat dan memiliki sebuah tujuan yang akan dicapainya, jika pegawai memiliki semangat yang tinggi maka kinerjanya akan lebih maksimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ali Muhajir (2019) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Apabila Motivasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat. Motivasi

berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Dalam penelitian ini pemimpin perlu memberikan dorongan motivasi guna memberikan semangat kepada para pegawai, dorongan motivasi bermacam macam, misal selalu memberikan pujian dan tanggapan sehingga para pegawai bisa lebih termotivasi untuk lebih berkembang lagi. Selain itu pemimpin juga harus lebih memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai non PNS pertamanan serta factor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dan kemajuan organisasi tersebut.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik hubungan antar pegawai/ lingkungan kerja non fisiknya maka kinerja pegawai akan lebih meningkat. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Virgiyanti Bambang Swasto Sunuharyo dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Noorainy (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Pangandaran. Hubungan antar pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena jika hubungan antar pegawai kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, jika pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja akan menurunkan kinerja mereka. Pemimpin perlu memperhatikan hubungan antar pegawai dengan cara mempererat tali silaturahmi, sering mengobrol dengan pegawai, sering melakukan apel pagi, dengan begitu pemimpin secara tidak langsung mengetahui baik buruknya hubungan antar pegawainya..

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian guna memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil, dan penelitian terdahulu. Adapun implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai non PNS bidang pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten selain faktordisiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik, misalnya faktor kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, dan masih banyak lagi.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini. Penelitian ini masih menggunakan hipotesis yang sederhana, maka dari itu sebaiknya penelitian selanjutnya dapat menambahkan hipotesisnya agar bervariasi.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja untuk

skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Andayani, I & Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2 No. 1, 45-54
- Arikunto, S. 2007. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI Hal. 134. Jakarta: Rineka Apta.
- _____. 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bambang Supomo Dan Nur Indriantoro, 2002. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Bfee UGM.
- Basori, Miftahul Ainun Naim., Prahiawan, Wawan., & Daenulhay. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). Jurnal Riset

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

- Bisnis dan Manajemen Tirtayasa. Vol. 1 No. 2
151
- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste. Tesis Manajemen. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 13 No. 1, 1-13.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Keempat Semarang: UNDIP.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- _____. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Kerlinger, F. N. 1973. Founding Of Behavior Research. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Manullang, 2008, Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Margono. 2004. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moekijat. 1997. Manajemen Tenaga kerja dan Hubungan Kerja. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Muchdarsyah, S. 2009. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhajir, Ali. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

- Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). *EkoNiKa*. Vol. 4, No. 2, 180-192.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noorainy, F. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Pengandaran. *Jurnal of Management Review*, Vol. 1, No. 2, 75-86
- Rivai, Veithzal, & Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sardiman. 2007. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sumartono dan Pudjo Sugito. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia
- Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61, No. 2, 55-60

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Non PNS Bidang Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup, Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe). Vol. 8 No. 4, 1-12.

Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Jakarta: Bina Rena Pariwara.

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Wursanto, I., 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, edisi dua. Yogyakarta: Andi.

Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.