

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI TOPOGRAFI KODAM IV/DIPONEGORO SEMARANG

¹Yuni Andari, ²Darsin

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

²Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

² darsin@unpand.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai di topografi kodam iv/ diponegoro semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kuesioner, dan wawancara, penelitian dilakukan dengan metode *total sampling* sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 pegawai, jadi 72 populasi ini menjadi responden dan dianalisa menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_1) 0,385 r_{hitung} (3,237 < r_{tabel} 0,1946) atau signifikan t (0,002 < 0,05). adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja (X_2) 0,268 r_{hitung} (3,247 < r_{tabel} 0,1946) atau signifikan t (0,002 < 0,05). adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_3) 0,258 r_{hitung} (2,868 < r_{tabel} 0,1946) atau signifikan t (0,005 < 0,05), variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin kerja, kinerja pegawai, Lingkungan kerja, Motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the working environment, motivation and discipline of work to the employee (a case study on Topography employees Kodam IV/Diponegoro Semarang). The sampling technique used was questionnaires and interviews, the research was conducted using simple random sampling samples used in this study amounted to 42 employees, so in 70 the population makes respondent and multiple linear regression analysis using the SPSS Version 16.0. Research revealed a positive and significant impact on the working environment of the employees work shown on the regression coefficients for the variables of work environment (X_1) 0,385 r_{hitung} (3,237 < r_{tabel} 0,1946) or significant t (0,002 < 0,05). existence of positive and significant impact on the work environment on employee performance is shown from the regression coefficient for work motivation (X_2) 0,268 r_{hitung} (3,247 < r_{tabel} 0,1946) or significant t (0,002 < 0,05). existence of positive and significant effect of work motivation on employee performance is shown on the regression coefficients for the variables of work discipline (X_3) 0,258 r_{hitung} (2,868 < r_{tabel} 0,1946) or significant t (0,005 < 0,05), work motivation (X_2) has a positive impact most significantly on employee performance.

Keywords: Labor discipline, performance of employees, work environment, work motivation.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Sama secara keseluruhan dimana setiap komponen merupakan sub Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja Pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja Pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja Pegawai selalu konsisten maka setidaknya tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran.

Lingkungan kerja yang memuaskan para Pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja Pegawai tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Menurut Salusu (1996 : 319) yang dikutip oleh Setyawan Salam (2001: 28) mengemukakan definisi lingkungan. "Lingkungan meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi serta mempengaruhi perkembangan organisasi".

Definisi diatas menjelaskan bahwa lingkungan disekitar organisasi dapat menentukan tingkat keberhasilan dari kesemua rangkaian kegiatan yang organisasi lakukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian menurut Lowrence and William(2003: 37) mengemukakan definisi lingkungan. "Lingkungan adalah faktor-faktor yang berada diluar dan didalam jangkauan organisasi yang dapat menimbulkan suatu peluang atau ancaman".

Dari kedua definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang berupa suatu kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi serta mempengaruhi perkembangan organisasi yang dapat menimbulkan suatu peluang atau ancaman. Sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik internal maupun eksternal. Namun, dalam kenyataannya sikap dan perilaku pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja internal, karena lingkungan kerja internal berada disekitar pegawai dalam menjalankan tugas. Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/Pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

"Lingkungan internal adalah lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), serta lingkungan perantara yang disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia (seperti : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain)".

Dari pengertian para ahli diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan internal adalah segala kekuatan dan

kelemahan yang mempengaruhi perkembangan organisasi yang berasal dari dalam lingkungan organisasi yang bersangkutan. Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan Pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain

Menurut Sarwono (2005: 86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para Pegawai. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono (2005: 86)“Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja.” Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono,2005: 87).

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mcngenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya pegawai bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan Pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpentingmereka memiliki keinginan untuk

bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. Pendapat lain mengenai motivasi menurut

II. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian, karena variabel bertujuan sebagai landasar mempersiapkan alat dan metode pengumpulan data, dan sebagai alat menguji hipotesis. Itulah sebabnya, sebuah variabel harus dapat diamati dan dapat diukur.Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu / kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Husein Umar, 2003:43). Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono, 2008:59). Dinamakan demikian karena variabel ini bebas dalam mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah lingkungan kerja(X_1), motivasi kerja(X_2) dan disiplin kerja (X_3).

2. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono2008:59). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah *kinerja pegawai* (Y_1).

Definisi Operasional Variabel

Yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari Definisi operasional variabel penelitian adalah penarikan batasan suatu konsep. Tujuannya adalah agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya (Suryabrata, 2004:76-78).

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 2007:67). Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Topografi Kodam IV Diponegoro Semarang yang berjumlah 74 pegawai.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2002:57). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode *Simple Random Sampling*, dimana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sutrisno Hadi, 2003:84).

a. Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali. Sumber data primer adalah obyek yang memberikan keterangan secara langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 42 Pegawai Topografi Kodam IV Diponegoro Semarang.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah obyek yang memberikan keterangan secara tidak langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, dalam hal ini diperoleh melalui buku-buku, laporan, jurnal dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data

Wawancara (interview) merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002:43). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pihak Pegawai Topografi Kodam IV Diponegoro Semarang untuk memperoleh data mengenai gambaran umum tentang perusahaan, struktur organisasi, *job description* dari masing-masing bagian serta data-data lain yang relevan dengan penelitian ini..

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki secara langsung ke obyek penelitian. Dalam hal ini observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden (Husein Umar, 2003:52).

Metode analisis data antara lain analisis kuantitatif : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, pengujian *good of fit*, uji simultan (uji f), uji parsial (uji t), koefisien determinasi (*R square*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

sejarah Unit Topografi Kodam IV Diponegoro Semarang, struktur organisasi, *job description* dari masing-masing bagian serta data-data lain yang relevan dengan penelitian ini (Marzuki, 2005:58).

Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (*Mardalis, 2009:66*), sedangkan menurut (*Sugiyono, 2004:135*) kuesioner (angket) merupakan metode yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Topografi Kodam IV Diponegoro Semarang. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda, dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban.

b. Wawancara

Karakteristik Responden Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu sejumlah 42.

Uji Instrumen Data

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2001). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria pengambilan keputusan

dikatakan valid adalah ditentukan dengan nilai r hitung $>$ nilai r tabel, dimana untuk menentukan r hitung dapat dilihat dari nilai **Corrected Item Total Correlation**, tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Berikut hasil pengujian berdasarkan kriteria statistiknya :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel Indikator /	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,875	0,1946	Valid
	Y_1	0,862	0,1946	Valid
	Y_2	0,906	0,1946	Valid
	Y_3	0,881	0,1946	Valid
	Y_4	0,764	0,1946	Valid
	Y_5			
2	Disiplin Kerja (X1)	0.861	0,1946	Valid
	X1_1	0.894	0,1946	Valid
	X1_2	0.889	0,1946	Valid
	X1_3	0.880	0,1946	Valid
	X1_4	0.879	0,1946	Valid
	X1_5			
3	Lingkungan Kerja (X2)	0.906	0,1946	Valid
	X2_1	0,864	0,1946	Valid
	X2_2	0.934	0,1946	Valid
	X2_3	0,877	0,1946	Valid
	X2_4	0.799	0,1946	Valid
	X2_5			
4	Motivasi (X3)	0,912	0,1946	Valid
	X3_1	0,911	0,1946	Valid
	X3_2	0,879	0,1946	Valid
	X3_3	0,851	0,1946	Valid
	X3_4	0,847	0,1946	Valid
	X3_5			

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Penjelasan pada tabel di atas menunjukkan pada masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan

Kinerja Pegawai menunjukkan hasil yang valid. Terbukti dengan semua hasil nilai r hitung pada indikator variabel yang ditunjukkan dengan nilai **Corrected Item Total Correlation** tersebut diperoleh melebihi nilai r tabel yang diperoleh dari nilai $df = n - 2$, $42 - 2 = 40$, yaitu sebesar 0,1956 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dilakukan kepada langkah penghitungan selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (*Ghozali, 2006*), dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan metode **Cronbach's Alpha**, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai **Cronbach's Alpha** lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,909	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,921	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,922	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,922	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Pengujian reliabilitas untuk menguji keandalan dari suatu alat ukur untuk masing-masing variabel. Menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil koefisien **Cronbach's Alpha** yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov test. Jika tingkat signifikansi probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas menggunakan SPSS (*Kolmogorov-Smirnov*) dengan Variabel Dependen Kinerja Pegawai

	Unstandardized Residual
N	42
Normal Parameters	.0000000
Std. Deviation	.327613157
Most Extreme Differences	.110
	.082
	-.110
	1.099
	.179

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, terlihat nilai Asymp. Sig. (2tailed) sebesar 0.179 dengan probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerancinya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan software SPSS adalah sebagai berikut:

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.532	1.881
Lingkungan Kerja	.387	2.581
Motivasi Kerja	.486	2.057

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance diatas 0,1. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil output SPSS uji glejser pada Tabel berikut ini menunjukkan semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi di atas 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil uji Glejser Kinerja Pegawai sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.612	1,664		.368	.714
Disiplin Kerja	.089	.083	.147	1,073	.286
Lingkungan Kerja	-.084	.056	-.234	-1,490	.139
Motivasi Kerja	.084	.061	.192	1,364	.176

Metode Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Berikut adalah Tabel hasil analisis regresi berganda:

Berdasarkan Tabel di atas, ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikan di bawah 0,05.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	15.995	2.39		6.693	.000
Disiplin Kerja	.385	.119	.285	3.237	.002
Lingkungan Kerja	.268	.083	.335	3.247	.002
Motivasi Kerja	.258	.090	.264	2.868	.005

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja pegawai) dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 15,995 + 0,385 X_1 + 0,268 X_2 + 0,258 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi berganda berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 15,995 jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan Motivasi kerja diasumsikan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 15,995.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,385 X_1 , dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,385 X_1 .
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,268 X_2 , dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,268 X_2 .
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,258 X_3 , dapat diartikan bahwa jika Motivasi kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,258 X_3 .

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas dari tujuan semula yaitu apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program

Model	Hasil Uji		Hipotesis		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.995	2.39		6.693	.000
Disiplin Kerja	.385	.119	.285	3.237	.002
Lingkungan	.268	.083	.335	3.247	.002
Motivasi	.258	.090	.264	2.868	.005

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 3,237 dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3,247 dengan hasil signifikansinya $0,002 < 0,05$ maka **H_0 ditolak** dan **H_2** yang menyatakan terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai **diterima**.

3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja adalah 2,868 dengan hasil signifikansinya $0,005 < 0,05$ maka **H_0 ditolak** dan **H_3** yang menyatakan terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Uji Hipotesa Secara Serentak (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	885.872	3	295.291	89.782	.000 ^b
Residual	312.451	38	3.289		
Total	1198.323	41			

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya dampak atau pengaruh secara nyata antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Djarwanto Ps, 2003). Berikut ini adalah tabel hasil uji F

Hasil Uji F (Serentak)

Variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (X_3) memiliki nilai F hitung sebesar 89,782 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan pada taraf signifikansi 0,05 dan *degrees of freedom* (df) penyebut sebesar 38 ($N - k - 1 = 42 - 3 - 1 = 38$) sedangkan *degrees of freedom* (df) pembilang 3 ($k - 1 = 3 - 1 = 2$) maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,70. Sehingga nilai F hitung = 89,782 > nilai F tabel = 2,70. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa pengujian tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada penumpang Unit Topografi Kodam Diponegoro. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (X_3) mengalami peningkatan secara simultan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Unit Topografi Kodam Diponegoro.

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS sebagai berikut :

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.860 ^a	.739	.731	1.81355	.739	89.782	3

Sumber : hasil olahan SPSS, 2017

Berdasarkan tampilan output pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya prosentase variabel Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,731. Dipilihnya *Adjusted R Square* agar data tidak bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2005:83). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan nilai sebesar 73,1%, sedangkan sisanya sebesar 27,9% ($100\% - 73,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Unit Topografi Kodam IV Diponegoro Semarang, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Topografi Kodam IV Diponegoro Semarang, yang berarti bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Topografi Kodam IV Diponegoro Semarang, yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Topografi Kodam IV Diponegoro Semarang, yang berarti bahwa apabila Motivasi kerja ditingkatkan maka

kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, apabila Motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Pustaka Utama Grafiti.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, Hadi. 2003. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis, dan Disertasi*, Jilid Tiga. Yogyakarta: Penerbit: Andi
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta