

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Feny Adita
NPM. 15.0102.0017

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Feny Adita
NIM. 15.0102.0017

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Feny Adita

NPM 15.0102.0017

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 30 Agustus 2019

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Wawan Sadyo N., S.E., M.Si. Ak., CA.

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Wawan Sadyo N., S.E., M.Si. Ak., CA.

Ketua

Farida, S.E., M.Si., Ak., CA.

Sekretaris

Muji Mranani, SE., M.Si., Ak., CA.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 10 SEP 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Feny Adita

NPM : 15.0102.007

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk itu dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 30 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan



Feny Adita

NPM. 15.0102.0017

RIWAYAT HIDUP

Nama : Feny Adita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Magelang, 2 November 1994
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Janan Borobudur Magelang
Alamat Email : feniadita@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar (2003-2009) : SD N 2 Borobudur
SMP (2009-2015) : SMP N 1 Borobudur
SMA/SMK (2012-2015) : SMK Bumataru Muntilan
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal:

- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer (PUSKOM Universitas Muhammadiyah Magelang)
- Pelatihan Bahasa Inggris (Pusat Bahasa Universitas Muhammadiyah Magelang)

Pengalaman Organisasi:

Perhargaan:

Magelang, 30 Agustus 2019

Peneliti



Feny Adita

NPM. 15.0102.0017

MOTTO

“Bersemangatlah untuk mengerjakan apa-apa yang bermanfaat bagimu, serta memohonlah pertolongan kepada Allah dan janganlah lemah”

(H.R Muslim)

“Mimpi setinggi langit, apabila kamu jatuh akan terjatuh diantara bintang-bintang”

(Ir. Soekarno)

“Buanglah khayalan dan sadari bahwa anda memiliki impian”

(Marleni Puro Prasetya)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI** (Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang)”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Stara Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian ini dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Wawan Sadtyo Nugroho, SE., M.Si., Ak. CA selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada saya.
3. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materiil sehingga penyusunan skripsi ini bias selesai tepat waktu.
4. Adek tercinta Fara Damayanti yang telah memberikan semangat dan dukungan.
5. Teman-teman yang telah memberikan dukungan, motivasi serta bantuan tenaga dan pikiran untuk kelancaran skripsi saya.
6. Seluruh Pegawai Badan dan Dinas Kabupaten Magelang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas doa dan bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Magelang, 30 Agustus 2019

Peneliti



Feny Adita

NIM. 15.0102.0017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
A. Telaah Teori	9
1. Teori Dua Faktor.....	9
2. Lingkungan Kerja	10
3. Disiplin Kerja.....	14
4. Penghargaan.....	15
5. Kinerja Pegawai.....	17
B. Telaah Penelitian Terdahulu	19
C. Perumusan Hipotesis	20
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	20
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	22
3. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai	23
4. Kerangka Pemikiran	25

BAB III METODA PENELITIAN	26
A. Jenis Penelilaian	26
1. Jenis Data	26
2. Teknik Pengumpulan Data.....	26
B. Populasi Dan Sampel	27
C. Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel	28
D. Metoda Analisis Data.....	29
1. Statistik Deskriptif	29
2. Uji Kualitas Data	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Statistik Deskriptif Data	36
B. Statistik Deskriptif Responden.....	36
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	37
D. Uji Validitas Data.....	39
E. Uji Reabilitas.....	41
F. Analisis Data	41
1. Regresi Linier Berganda	41
2. Uji Hipotesis	43
G. Pembahasan.....	47
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	47
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	48
3. Pengaruh Perhargaan Terhadap Kinerja Pegawai.....	50
BAB V PENUTUP.....	53
A. Kesimpulan	53
B. Keterbatasan.....	53
C. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Hasil Evaluasi LAKIP pada pemda Kabupaten Magelang dan Kota Magelang 2013-2017.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4. 1 Sampel penelitian dan Tingkat Pengembalian	36
Tabel 4. 2 Profil Responden.....	37
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif	38
Tabel 4.4 Kaiser-Meyer-olkin.....	39
Tabel 4.5 Cross Loading	40
Tabel 4.6 Pengujian Reabilitas.....	41
Tabel 4.7 Uji R^2	43
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	44
Tabel 4. 9 Hasil Hipotesis	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian.....	25
Gambar 3. 1 Penerimaan Uji F.....	34
Gambar 3. 2 Penerimaan Uji t.....	35
Gambar 4. 1 Penerimaan Uji F.....	44
Gambar 4.2 Penerimaan Hipotesis Lingkungan Kerja.....	44
Gambar 4.3 Penerimaan Hipotesis Disiplin Kerja.....	45
Gambar 4.3 Penerimaan Hipotesis Penghargaan	46

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 2 Daftar Dinas Dan Badan Di Kabupaten Magelang	66
Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah.....	67
Lampiran 4 Data Tabulasi Yang Diolah	81
Lampiran 5 Statistik Deskriptif.....	93
Lampiran 6 Uji Validitas.....	94
Lampiran 7 Uji Reabilitas	100
Lampiran 8 Hasil Regresi.....	102
Lampiran 9 Uji Validitas.....	103
Lampiran 10 Setelah Penghapusan Uji Validitas.....	104
Lampiran 11 Tabel Uji T.....	105
Lampiran 12 Uji F.....	106
Lampiran 13 Surat Kampus	107
Lampiran 14 Surat Kesbangpol.....	110
Lampiran 15 Surat DPMPTSP	107
Lampiran 16 Tanda Terima Kuesioner	112

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Magelang)

**Oleh:
Feny Adita**

Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Kualitas SDM berkaitan erat dengan hasil kinerja dari pegawai. Kinerja adalah perilaku yang nyata itampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang. Metode pengumpulan data menggunakan metode *purposive sampling*. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 104 eksemplar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, disiplin kerja dan penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Kualitas SDM berkaitan erat dengan hasil kinerja dari pegawai. Kinerja adalah perilaku yang nyata itampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). SDM juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. Salah satu tolak ukur mengapa memiliki nilai suatu instansi berhasil dalam hal menjalankan aktivitasnya dapat diukur melalui aspek kinerja para pegawainya karena kinerjanya

SDM masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. SDM mempunyai peran utama dalam setiap

kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan SDM yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

SDM yang ada di daerah khususnya yang berada pemerintah daerah turut menentukan apakah suatu daerah mampu menciptakan daya saingnya. Orang yang duduk dalam pemerintahan daerah ini atau yang disebut PNS daerah, yang diharuskan memiliki kemampuan dan kapasitas dalam melaksanakan tugasnya. Diharapkan tidak hanya tugas harian tetapi juga mampu menciptakan program baru yang inovatif di pemerintah daerah atau organisasi di mana mereka bekerja. PNS dituntut dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tugas yang diberikan.

Sebanyak 425 PNS Pemerintah Kabupaten Magelang menerima Surat Keputusan Kenaikan Pangkat periode 1 Oktober 2017. SK yang diterimakan tersebut adalah bagian dari total sejumlah 597 orang. Perlunya peningkatan kompetensi sebagai PNS baik kompetensi teknis, kompetensi manajerial maupun kompetensi sosial kultural guna mendukung suksesnya tugas pelayanan. Kenaikan pangkat yang merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi dan pengabdian PNS terhadap negara diharapkan menambag motivasi untuk meningkatkan kinerja dengan memenuhi apa yang menjadi target kerja, disamping perilaku kerja sebagai PNS, sebagaimana yang telah dituangkan dalam

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai cerminan komitmen kinerja yang pada akhir tahun akan terukur melalui penilaian prestasi kinerja.

Pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LKIP), laporan kinerja disusun oleh setiap organisasi perangkat daerah (OPD) menyajikan informasi tentang uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang direncanakan, pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawab keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil evaluasi LAKIP diperoleh skor atau penilaian sesuai yang ada dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1
Laporan Hasil Evaluasi LAKIP pada Pemda Kabupaten Magelang dan Kota Magelang 2013-2017

NO	Tahun	2013	2014	2015	2016	2017
1	Kabupaten Magelang	CC	CC	CC	CC	CC
2	Kota Magelang	CC	CC	CC	B	B

Sumber: LAKIP Pemda Kabupaten dan Kota Magelang

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat skor LAKIP Kota Magelang dari tahun 2013-2017 sudah mengalami peningkatan skor yaitu di tahun 2016 dan tahun 2017 yaitu memperoleh skor B (baik) dengan skor 60-70. Sedangkan

Pemerintahan Kabupaten Magelang tahun 2013 memperoleh skor CC (cukup baik) dengan skor 50-60. LAKIP Pemerintahan Kabupaten Magelang ditahun 2017 memperoleh skor CC yang artinya indikator- indikator penilaian dalam LAKIP belum terpenuhi secara optimal selama tahun 2013-2017. Indikator LAKIP yaitu indikator input, process, output, outcome, benefit, dan impact. Kabupaten Magelang selama lima tahun berturut-turut tidak mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil penilaian tersebut mengindikasikan bahwa capaian kinerja pegawai Pemerintahan Kabupaten Magelang belum sesuai target dan tujuan yang diinginkan. Hasil evaluasi LAKIP menunjukkan seberapa baik capaian kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Magelang. Apabila hasil yang buruk maka dapat dijadikan oleh pihak organisasi sebagai acuan dalam mengevaluasi kinerja pegawainya.

Penelitian Shalahuddin (2017) pada penelitiannya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apfia (2017) pada penelitiannya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aldila (2016) pada penelitiannya mengenai pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Prasetyanti (2016) pada

penelitiannya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan reward terhadap kinerja pegawai. Kandi (2016) pada penelitiannya mengenai pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian dari Shalahuddin (2017) dengan beberapa perbedaaan **pertama** dalam penelitian ini menambahkan variabel independen yakni penghargaan. Menambahkan penghargaan karena penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kinerja mereka (Aldila 2016). **Kedua**, menggunakan lokasi penelitian di Dinas dan badan Kabupaten Magelang, dipilih karena adanya fenomena terkait kinerja pegawai pada Dinas dan Badan Kabupaten Magelang Aldila (2016).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di OPD di Kabupaten Magelang?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kabupaten Magelang?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di OPD di Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menemukan dan mengetahui:

1. Memperoleh bukti empiris apakah lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kabupaten Magelang.
2. Memperoleh bukti empiris apakah disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kabupaten Magelang.
3. Memperoleh bukti empiris apakah penghargaan terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kabupaten Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak yaitu :

1. Secara Teoritis
Sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu akademik dan dapat dijadikan referensi atau bukti tambahan untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang kinerja manajerial
2. Secara Praktis

a. Bagi Pembaca

Memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca, menyediakan informasi terkait partisipasi anggaran dalam hubungannya dengan kinerja manajerial khususnya pada organisasi sektor publik.

b. Bagi Pemerintah Daerah

Memberikan kontribusi sebagai bahan masukan dan gambaran tentang partisipasi penyusunan anggaran pada pemerintah daerah.

c. Bagi Peneliti

Meningkatkan dan memperluas pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

E. Sistematikan Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan alasan memilih judul penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKADAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan penjelasan mengenai landasan teori, tinjauan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, hasil penelitian terdahulu. Bab ini juga menjelaskan mengenai kerangka pemikiran penelitian yang akan diteliti serta hipotesis dan model penelitian.

BAB II METODA PENELITIAN

Bab ini berisikan mendeskripsikan variabel penelitian serta definisi operasional, populasi yang sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan pengujian yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, meliputi statistic deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian valditas dan reabilitas,serta hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan bagian terakhir dari penyusunan skripsi, mengenai kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya. Selain itu disajikan keterbahasan penelitian dan saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Dua Faktor

Berdasarkan penelitiannya (Herzberg 1956) dikembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang memotivasi atau mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya yaitu *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidak puasaan) yang kemudian diistilahkan dengan *motivators* dan *hygiene factors* (Herzberg (1956) dalam Wibowo, 2012). Penjelasan kedua istilah itu adalah sebagai berikut:

- a. *Hygiene* merupakan perasaan negative atau *dissatisfier* atau disebut juga sebagai aspek-aspek ekstrinsik. Faktor ini dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kompensasi (pengupahan), keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur organisasi dan mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman kerja, atasan, maupun dengan bawahan.
- b. *Motivator* yaitu berasal dari pekerjaan itu sendiri dan disebut dengan *satisfier* atau disebut juga sebagai aspek-aspek intrinsic yaitu adanya kepuasan atau perasaan positif atau hasil yang didapat dalam pekerjaan, seperti prestasi kerja, pengakuan orang lain , yaitu pengakuan dari semua rekan kerja maupun pengakuan dari atasaan,

tanggung jawab, peluang untuk maju, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan pengembangan karir.

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 1996) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kondisi-kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta

semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto (2007:26):

- a. Lingkungan kerja fisik. merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:
 - 1) Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
 - 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat

penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- 3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja suara yang bunyi bias sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
- 5) Suasana kerja dalam perusahaan atau organisasi merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja pegawai. Suasana dalam organisasi yang baik dapat dilihat dari

hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai itu sendiri.

- 6) Keamanan kerja pegawai rasa aman akan menimbulkan ketenangan, motivasi kerja pegawai sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.
- b. Lingkungan kerja non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan non fisik. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan ,yaitu:
 - 1) Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3. Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2004) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Lain halnya dengan (Sastrohadiwiryono, 2003) yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya. (Davis & Newstrom, 2002) menjelaskan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Dengan demikian dalam disiplin kerja apapun juga objeknya akan berkaitan dengan faktor yang menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin kerja yaitu akan kesadaran, keteladanan ada adanya ketaatan pada peraturan. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting karena suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya disiplin yang baik dari pihak atasan maupun bawahan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2009:194) yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tujuan yang akan dicapai harus jelas.
- b. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.
- c. Anksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan pegawai.
- d. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula pada suatu organisasi.

4. Penghargaan

Penghargaan (reward) memiliki pemahaman penghargaan/imbalance yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi. Wujud dari

penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun (Sudarmanto 2014:192).

Menurut Fahmi (2016:64), bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

- a. *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
- b. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
- c. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk nonfinansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan

5. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013, p. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (1992, p.2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Simamora (2004:235) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Mangkuprawira (2002:146) menyatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja menurut Hasibuan (2002:97) adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepada karyawan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut ditegaskan bahwa prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran tingkat motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Rivai (2004:342) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Dari beberapa definisi dapat diintisarikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika serta kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan sebagai hasil dari kemampuan dan usaha. Sedangkan kemampuan itu sendiri, dapat tercapai bila seseorang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan, keterampilan merencanakan, keterampilan mengorganisasi, serta kemampuan dalam berhubungan antar pribadi, dan kelompok.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi penunjang analisis dan landasan teori yang ada dalam melakukan penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1	Dewi (2018)	Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2	Shalahuddin (2017)	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3	Apfia (2017)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Izaz & Hamidah (2017)	Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan
5	Prasetyanti (2016)	Lingkungan Kerja, Motivasi, Reward, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja, motivasi, reward
6	Kevin, dkk (2015)	Penilaian Kinerja, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.	Secara simultan kerja, reward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial punishment.

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Variabel	Hasil
7	Aldila (2016)	Penghargaan, Motivasi, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
9	Suwondo & Sutanto (2015)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh, disiplin kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data dari berbagai sumber penelitian terdahulu diolah, 2019

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Herzberg (1956) mengembangkan teori *motivator-hygiene* atau sering disebut teori dua factor. Lingkungan kerja termasuk dalam faktor *motivator* karena lingkungan kerja memberikan motivasi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah hubungan yang terjalin antara rekan kerja, tersedianya fasilitas yang memadai bagi pegawai dan suasana ruang kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan tenang kepada pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja berakibat pada penurunan kinerja pegawai.

Keterkaitan antara teori yaitu, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang akan menyebabkan kepuasan dalam kerja apabila dalam menyelesaikan tugasnya pegawai merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerjanya. Selain keadaan yang memadai akan memotivasi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pegawai yang bekerja dalam kondisi tersebut tanpa adanya ancaman dari atasan maupun sesama pegawai akan dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan yang nyaman akan memberikan semangat lebih kepada pegawai sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dan mereka akan merasa puas dengan hasilnya. Namun jika pegawai bekerja di lingkungan yang kurang memadai maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Shahuddin (2017) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Herzberg (1956) mengembangkan teori *motivator-hygiene* atau sering disebut teori dua faktor. Disiplin kerja termasuk dalam faktor *motivator*. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus menjadi budaya di kalangan pegawai yang dapat menjadi salah satu sarana pendukung tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja juga merupakan wujud dari kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja yang menjadikan tugasnya sebagai tanggung jawabnya terhadap organisasi. Adanya kesadaran dari setiap individu terkait disiplin kerja maka akan tercipta suatu kondisi yang selaras antara keinginan dan kenyamanan.

Keterkaitan dengan teori dua faktor, disiplin kerja merupakan faktor internal yang akan menyebabkan keupasan kerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Adanya semangat dan dorongan untuk mencapai keupasan kerja memerlukan kedisiplinan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercipta sesuai dengan yang direncanakan. Sehingga, kepuasan terhadap pekerjaan dapat terpenuhi. Sebaliknya jika tidak ada rasa disiplin maka tanggung jawab yang telah diberikan tidak akan terselesaikan secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2017) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila

peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Penelitian yang dilakukan oleh Izaz (2017) disiplin kerja menyatakan dimensi yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2017) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai

Herzberg (1956) mengembangkan teori *motivator-hygiene* atau sering disebut teori dua faktor. Penghargaan termasuk dalam faktor *hygiene*. Penghargaan harus diberikan kepada pegawai atas usahanya atau sebagai imbalan dalam bekerja. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi.

Keterkaitan antara teori yaitu, penghargaan merupakan faktor eksternal yang akan menyebabkan kepuasan dalam kerja apabila dalam menyelesaikan tugasnya pegawai diberikan suatu penghargaan. Penghargaan secara tidak langsung menjadi suatu motivasi yang kuat terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan bekerja dengan maksimal agar mendapat suatu penghargaan atas hasil kerjanya. Sehingga tanpa adanya penghargaan dalam bekerja maka pegawai hanya akan bekerja semampu mereka tanpa usaha maksimal untuk hasil yang maksimal. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus maka semakin meningkatnya kinerja pegawai. Namun jika pegawai bekerja tidak diberi penghargaan yang kurang memadai maka akan menurunkan kinerja pegawai.

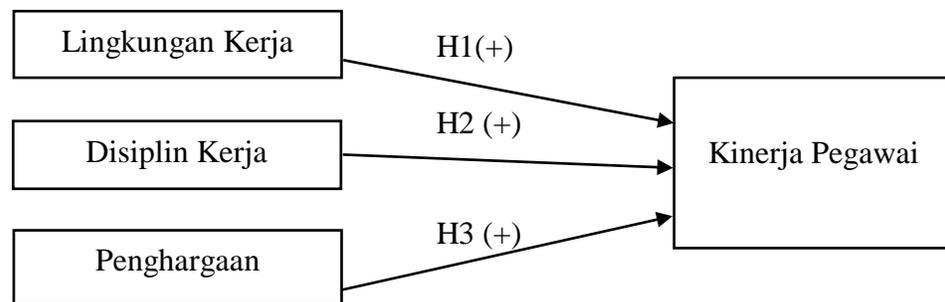
Penelitian yang dilakukan oleh Aldila (2016) penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyanti (2016) reward adalah usaha untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldila (2016) penghargaan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Kerangka Pemikiran

Model penelitian merupakan gambaran terkait arah penelitian yang dilakukan. Keterkaitan antara variable akan digambarkan dalam skem sistematis. Berikut kerangka pemikiran dari penelitian:



Gambar 2. 1
Model Penelitian

BAB III METODA PENELITIAN

A. Jenis Peneliaian

1. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan pada aparatur pemerintah daerah seluruh manajerial Organisasi Perangkat

2. Teknik Pengumpulan Data

Langkah pengumpulan data adalah salah satu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui pengamatan secara langsung terhadap objek tertentu pad waktu tertentu. Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer.

a. Kuesioner

Data primer diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner yaitu dengan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Respondennya adalah

pegawai OPD di Kabupaten Magelang. Kuesioner yang dikumpulkan kembali akan diolah sehingga mengetahui hasil dari kuesioner yang telah dibagikan.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah atau komunitas yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik arti bahwanya (Sugiyono, 2012). Populasi penelitian ini adalah pegawai OPD di Kabupaten Magelang. Sampel yang digunakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada OPD di Kabupaten Magelang. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Pegawai yang bekerja pada OPD di Kabupaten Magelang.
- b. Pegawai yang telah bekerja minimal 1 tahun dengan pertimbangan bahwa waktu tersebut cukup bagi pegawai beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaannya sehingga dapat menilai kinerja yang telah dicapai.
- c. Pendidikan minimal D3 dengan pertimbangan bahwa lulusan D3 dianggap lebih mampu dan kompeten dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dan menyelesaikan tanggung jawab sesuai tugas pokoknya.

C. Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel

NO	Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran	Peneliti
1	Kinerja Pegawai	Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).	Instrument yang dilakukan untuk mengukur kinerja terdiri dari 7 pernyataan dengan indikator kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert 1-5, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), netral (4), sangat setuju (5).	Shalahuddin (2017)
2	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Mangkunegara (2013, p. 67)	Instrument yang dilakukan untuk mengukur kinerja terdiri dari 14 pernyataan dengan indikator kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert 1-5, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), netral (4), sangat setuju (5).	3
3	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009, p.89).	Instrument yang dilakukan untuk mengukur kinerja terdiri dari 10 pernyataan dengan indikator kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Pengukuran variabel dilakukan dengan	Shalahuddin (2017)

Tabel 3.1
Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel (Lanjutan)

No	Variabel	Definisi Variabel	Peengukuran	Peneliti
			menggunakan skala likert 1-5, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), netral (4), sangat setuju (5).	
4	Penghargaan	Penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Pitts (2014:313)	Instrument yang dilakukan untuk mengukur kinerja terdiri dari 10 pernyataan dengan indikator kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert 1-5, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), netral (4), sangat setuju (5).	Aldila (2016)

Sumber data diolah : 2019

D. Metoda Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran informasi dari suatu data sehingga dapat dengan mudah untuk dipahami. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Imam, Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data dari variabel-variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan serta kinerja pegawai.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validasi digunakan untuk mengatur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2013:97). Menguji validasi instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator- indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Analisis faktor konfirmatori dapat menguji apakah indikator benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut. Analisis faktor konfirmatori akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor (Ghozali,2013:97). Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu keharusan sebuah kuesioner untuk valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan suatu kuisioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:97). Pengujian dilakukan dengan menghitung cronbach's *alpha* dari masing-masing instrument data suatu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016:48).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda yang diformulasikan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 DK + \beta_3 P + e$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai OPD

DK = Disiplin kerja

LK = Lingkungan Kerja

P = Penghargaan

α = Konstan

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi

e = *Error*

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi memiliki interval diantara nol dan satu. Hal ini berarti ketika R^2 bernilai mendekati 1 maka variabel independen menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan guna memprediksi variabel dependen. Sementara ketika R^2 bernilai 0 maka variabel independen tidak memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Adjusted R Square*. Menurut Ghozali (2018:98) kelemahan mendasar koefisien determinasi menggunakan *R Square* adalah bias terhadap jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berbeda dengan *Adjusted R Square* yang menunjukkan bahwa nilai dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

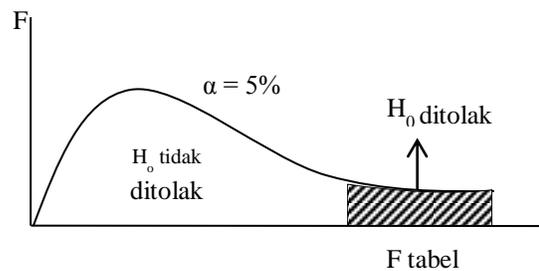
Besarnya koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu, semakin *Adjusted R Square* mendekati nol, maka menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen penelitian dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil, sebaliknya semakin *Adjusted R Square* mendekati 1 besarnya maka menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen penelitian dalam menjelaskan variabel dependen semakin besar.

2. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau menguji apakah model yang digunakan telah bagus dan layak (*Goodness of Fit*) atau tidak (Ghozali, 2018:98). Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Pengambilan keputusan uji statistik F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria:

- 1) H_0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen
- 2) H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.



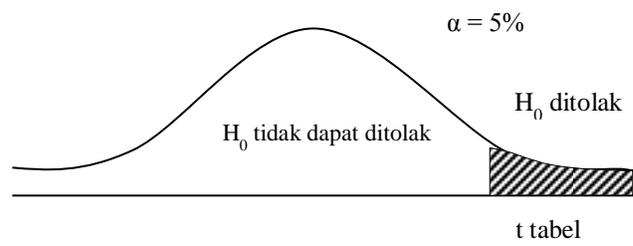
Gambar 3. 1 Penerimaan Uji F

3. Uji t

Uji statistik t bertujuan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:98-99). Tujuan pengujian uji t adalah untuk mengetahui koefisien regresi signifikan atau tidak. Uji t dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan uji *one tail*.

Pengambilan keputusan uji statistik t untuk hipotesis positif dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria:

- 1) H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2 Penerimaan Uji t

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 104 responden. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji R^2 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,146, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel menerapkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 14,6% sedangkan sisanya $100\% - 14,6\% = 85,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model penelitian ini.
2. Hasil F menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang artinya model yang digunakan pada penelitian ini sudah bagus (*fit*).
3. Hasil Uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD Kabupaten Magelang.

B. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil uji *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan penghargaan memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar

0,146 (14,6%) sisanya 85% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar penelitian ini. Artinya masih banyak factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu wilayah yaitu dinas dan badan Kabupaten Magelang sehingga penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.

C. Saran

Memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan sebagaimana pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel linnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti motivasi karena motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Sehingga pemberian motivasi yang baik dan tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Aldila 2016).
2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah sampel peneliti, tidak hanya di dinas dan badan Kabupaten Magelang saja tetapi di OPD Kota Magelang atau wilayah lain sehingga diperoleh hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Izaz, D. A. & Hamida Utami, N. U. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50(No. 6).
- Afmariani, L. I., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6. No. 7.
- Agus, Ahyari, 1999, Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi, edisi ke 4, BPFE, Yogyakarta.
- Aldila. Prabu, S. (2016). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Tehadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 5
- Alex S. Nitisemito. (1998). *Manajemen Personalial: manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Apfi, Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, Vol.5. No.1.
- Dewi, Untari. (2018). Pngaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Cano Ekonomos*. Vol. 7. No. 1.
- Heny. Danti (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Vol 9(1), 44 - 53.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (2002). Perilaku dalam Organisasi (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksana.
- <http://www.bpkp.go.id/diy/konten/1858/LAKIP-PEMERINTAH-DAERAH.bpkp>
- Imam, Ghozali;. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Imam, Ghozali;. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kandi, Dewi. L. R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 4*(No. 3), 600-611.
- Mangkunegara. Anwar, P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. Anwar, P. (2005). Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Mangkunegara. Anwar, P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mariani, L. I., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6*(No. 7), 3540-3569.
- Nitisemito, A. S. (1996). Manajemen Personalialia. Jakarta: Graha Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (1992). Ilmu Manajemen Umum. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasetyanti. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Reward terhadap Kinerja Pegawai.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.1*, (No. 1)
- Siagan, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, A.A. Anwar.
- Sidanti , H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA, Vol 9*(1), 44 - 53.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, Vol.5 (No.2), 1050 - 1059 .
- Suryadilaga , R. M., Al Musadieq , M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 39 (No.1).
- Suwondo & Sutanto (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen Dan kewirausahaan*, Vol. 12 (No. 2).
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Tangkuman. K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA* , Vol.3 , 2303-1174.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: Dari Teori Ke Praktik.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 223-250.