

Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang Jawa Tengah

Anny Riwayati¹, Eka Apriyani²

Universitas Tanjungpura

anny.riwayati@fisip.untan.ac.id¹, eka.apriyani@fisip.untan.ac.id²

Article History:

Received: 01 Mei 2023

Revised: 07 Mei 2023

Accepted: 08 Mei 2023

Keywords: *Disiplin, Kinerja Pegawai, Lingkungan kerja, Motivasi*

Abstract: *Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja instansi tersebut. Banyak isu yang beredar baik melalui media maupun elektronik tentang kinerja PNS, salah satunya adalah kinerja PNS yang berada di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembalang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Teknik pemilihan responden dalam penelitian ini adalah sampling jenuh/ sensus dan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa secara parsial maupun simultan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang. Rekomendasi dari hasil penelitian ini agar kinerja pegawai semakin baik adalah meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggungjawab pekerjaan dibutuhkan pengarahan secara rutin kepada pegawai menyangkut tupoksi agar hasil pekerjaan bisa sesuai yang diharapkan oleh pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.*

PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik (*good governance*) bisa terlaksana dengan baik tergantung oleh sumber daya manusia yang menjalankan. Otonomi daerah bisa berjalan terlihat dari kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme setiap individu dalam menggapai tujuan organisasi bersama. Setiap organisasi pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut termasuk organisasi publik.

Kebutuhan masyarakat setiap tahun akan selalu meningkat terhadap pelayanan publik, maka

organisasi publik harus mulai meningkatkan kinerjanya agar bisa bersaing dengan swasta, sehingga organisasi publik tidak akan dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Seorang Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya adalah orang yang diberi amanat oleh masyarakat dalam hal melayani, memajukan, dan mensejahterakan masyarakat (Wulandari & Moch Mustam, 2015).

Dalam realitanya banyak pegawai negeri sipil yang masih kurang bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya. Seringkali terdengar dipemberitaan media yang PNS seandainya jam datang ke kantor, sampai pulanginya tidak sesuai dengan jam kantor yang sudah ditentukan oleh undang-undang. Kondisi ini memang tidak semua terjadi oleh semua PNS yang memiliki rasa loyal, serta berdedikasi baik untuk meningkatkan tujuan bersama organisasi. Tetapi masih ada juga PNS yang memiliki pemikiran yang penting tiap bulan menerima gaji. Masalah seperti ini hampir terjadi di setiap wilayah yang ada di Indonesia.

Salah satu wilayah yang ada di Indonesia yaitu Kota Semarang Jawa Tengah, kinerja PNS di Kecamatan Tembalang. Salah satu kinerja Kecamatan Tembalang dapat dilihat dari target dan realisasi di lapangan dalam memberikan pelayanan KTP kepada masyarakat. Masih ada selisih yang tinggi antara keduanya. Kondisi pegawai di dalamnya juga masih terlihat banyak yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Minimnya sarana prasarana yang ada di kantor Kecamatan Tembalang.

Disiplin kerja pada diri pegawai yang meningkat dapat memunculkan energi positif dalam menumbuhkan kinerja sesuai dengan misi visi yang melekat pada organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara membangun budaya disiplin kerja. Sehingga setiap SDM memiliki tanggung jawab atas amanat yang diberikannya untuk melaksanakan kewajiban masing-masing pegawai tersebut (Jaenudin & Chairunisa, 2015).

Kekuatan yang mendorong dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu biasa disebut dengan motivasi. Memberikan motivasi pada manusia pada dasarnya mudah dilakukan dengan cukup memberikan apa yang manusia itu butuhkan atau inginkan. Motivasi dalam diri karyawan bisa dianggap masalah yang sederhana maupun kompleks. Menurut Luthans (2006) motivasi merupakan proses awal yang dilakukan seseorang dalam melakukan tindakan diakibatkan kurangnya secara fisik dan psikis, dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang ditunjukkan untuk meraih tujuan tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Indraputra & Sutrisna (2013) memberikan hasil bahwa disiplin kerja memberikan dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan secara simultan yaitu disiplin, motivasi dan budaya kerja mempunyai dampak yang positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada Kantor DPPKAD Kabupaten Siak.

Lingkungan kerja yang kondusif dan baik membuat pegawai akan merasa senang dan betah di ruangan kerja untuk mengerjakan semua tugasnya. Pegawai yang menghasilkan prestasi kerja dan produktifitas kerja yang lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat di dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) menunjukkan hasil bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

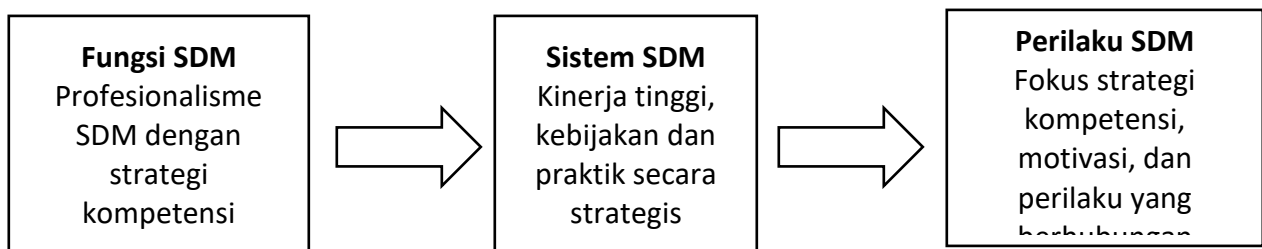
Berkaitan dengan kinerja karyawan perlu segera diperbaiki agar para pimpinan dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Permasalahan tentang membangun disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan utama organisasi tercapai. Disiplin kerja disetiap diri pegawai perlu ditumbuhkan untuk bisa segera menyelesaikan tugas tepat waktu. Motivasi ditumbuhkan setiap

pegawai agar mendorong setiap individu untuk bekerja. Lingkungan kerja yang tercipta penuh kondusif bisa membuat pegawai bisa nyaman di tempat kerja untuk menyelesaikan tugasnya.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kompetensi inti organisasi dirancang atau didesain serta perilaku SDM dibentuk dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia agar sesuai dengan arah visi dan misi organisasi. Menurut Becker et al., (2001) Tiga mata rantai yang memiliki nilai strategi terdiri dari fungsi, sistem, dan perilaku SDM. Semua itu berkaitan dengan kompetensi dalam menciptakan arsitektur Strategi SDM, bisa terlihat dalam skema gambar di bawah ini:



Gambar 1. Arsitektur Manajemen SDM

Sumber: Becker et al., (2001)

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) disebutkan bahwa setiap orang akan bersedia dengan terpaksa atau sukarela dalam mematuhi peraturan dan dalam menyelesaikan tugasnya. Wujud dari kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu organisasi misalnya memberikan peraturan kepada pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu sesuai jam yang sudah ditetapkan, mewajibkan seluruh karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, serta memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam organisasi tersebut.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi memiliki arti sesuatu yang memberikan dorongan pada dirinya atau yang menjadikan sebab dia melakukan suatu perbuatan tertentu yang dilakukan dengan sadar. Secara umumnya bahwa motivasi memiliki makna bahwa sesuatu yang mendorong dalam dirinya dan keinginan untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya setiap orang mempunyai dorongan yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu hal dalam mencukupi kebutuhan hidupnya.

Motivasi adalah hal yang penting untuk memunculkan penyebab, penyalur, dan pendukung sikap seseorang untuk mendorong bekerja serta antusias dalam mewujudkan hasil yang maksimal. Sebab dengan adanya motivasi seorang manajer bisa mendistribusikan pekerjaannya kepada anggotanya agar dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan bersama organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja

Alex (2007) mengelompokkan secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua. Pertama berupa lingkungan kerja fisik dimaknai sebagai sesuatu yang bernampak fisik di sekitar tempat kerja, secara langsung maupun tidak langsung bisa mempengaruhi *mood* karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising,

ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

Kedua berupa lingkungan kerja non fisik artinya sebuah keadaan yang berhubungan dengan sesuatu yang tidak berwujud secara fisik misalnya terciptanya keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan atau sesama kerja. Sehingga keadaan tersebut berhubungan dengan hubungan sesama karyawan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2009). Aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi, kepercayaan, keberanian mengambil resiko, iklim organisasi, dan keterbukaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori, dengan analisis data kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang Jawa Tengah yang berjumlah 33 orang. Pengujian hipotesis yang digunakan dengan menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda digunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menentukan banyaknya kelas interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Sudjana, (2000) sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas interval}}$$

Dimana:

Rentang = nilai tertinggi – nilai terendah

Banyaknya kelas interval = 5

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

1,00 – 1,79 = sangat tidak baik

1,80 – 2,59 = tidak baik

2,60 – 3,39 = cukup baik

3,40 – 4,19 = baik

4,20 – 5,00 = sangat baik

Dari analisis dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Semarang dalam kategori baik Berdasarkan penilaian tanggapan responden mengenai kinerja pegawai mendapatkan skor 3.70. Ada dua indikator yang menyebabkan tinggi kinerjanya yaitu adanya tanggung jawab dan loyalitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kelemahannya hasil pekerjaan pegawai tidak sesuai harapan pemimpin serta pegawai dalam menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tidak tepat waktu.

Disiplin kerja berada di kategori baik sebesar 3,76. Dua indikator yang penyebab tingginya disiplin kerja adalah pegawai patuh untuk menggunakan seragam dan atributnya serta pegawai tidak pernah absen tanpa ada ijin yang jelas. Kelemahannya sanksi hukum yang diterapkan tidak sesuai dengan tingkat pelanggaran dan pimpinan tidak tegas dalam memberikan sanksi.

Motivasi kerja berada dalam kategori baik sebesar 3,45. Dua indikator penyebab tingginya motivasi kerja adalah dalam menduduki sebuah jabatan, pemimpin sudah bersikap adil dengan melihat prestasi kerja pegawainya, serta ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai sesuai prestasinya. Kelemahannya otoritas yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawainya masih kurang, serta komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada pegawainya dianggap masih

kurang.

Lingkungan kerja berada dalam kategori baik sebesar 3,84. Dua indikator penyebab tingginya lingkungan kerja adalah adanya kepercayaan yang tinggi antar sesama rekan kerja dalam menjalankan tugas, serta adanya keterbukaan, dan terciptanya iklim organisasi yang sangat mendukung untuk selalu semangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kelemahannya ruang kerja masih kurang bersih serta fasilitas alat komunikasi yang kurang memadai di kantor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mayor dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan variabel terikat kinerja pegawai. Variabel terikat kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas (disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja) sebesar 54%. Sedangkan sisanya, yakni sebesar 46% kinerja pegawai diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots$$

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	21.415	10.017		2.138	.041
X1	.346	.129	.350	2.685	.012
X2	.653	.185	.491	3.520	.001
X3	.310	.077	.394	2.425	.049

a. Dependent Variabel: Y

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21,415 + 0,346 X_1 + 0,653 X_2 + 0,310 X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar + 0,346, dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh besar 0,346, dengan kata lain apabila variabel disiplin kerja meningkat 1 unit, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembalang sebesar 0,346 dengan asumsi skor tanggapan variabel yang lain tetap.

Koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,653 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Hal ini mengandung bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,653 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X_3 sebesar 0,310 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain apabila lingkungan kerja meningkat 1 unit maka kinerja pegawai

akan naik sebesar 0,310 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Tabel 2. Koefisien Korelasi antara Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.735 ^a	.540	.492	2.224	.540	11.330	3	29	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Koefisien Determinasi digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui lebih jauh hubungan antarvariabel. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,540 atau sebesar 54% artinya bahwa variabel terikat kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas (disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46% kinerja pegawai diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji t antara Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	21.415	10.017		2.138	.041
X1	.346	.129	.350	2.685	.012
X2	.653	.185	.491	3.520	.001
X3	.310	.077	.394	2.425	.049

a. Dependent Variabel: Y

Perhitungan hipotesis antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung sebesar 2,685 dan t tabel 1,69 jadi nilai t hitung > t tabel, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai kantor kecamatan Tembalang. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi menyampaikan tujuan yang sebesar 0,012 yang nilainya di bawah angka 0,05 (5%) artinya semakin baik disiplin kerja yang ada di lingkungan Kantor Kecamatan Tembalang, maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembalang.

Perhitungan hipotesis antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung sebesar 3,520 dan t tabel 1,69 jadi nilai t hitung > t tabel, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor kecamatan Tembalang. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi menyampaikan tujuan yang sebesar 0,001 yang nilainya di bawah angka 0,05 (5%) artinya semakin baik motivasi kerja yang ada di lingkungan Kantor Kecamatan Tembalang, maka

hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembalang.

Perhitungan hipotesis antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung sebesar 2,425 dan t tabel 1,69 jadi nilai t hitung > t tabel, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai kantor kecamatan Tembalang. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi menyampaikan tujuan yang sebesar 0,049 yang nilainya di bawah angka 0,05 (5%) artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di Kantor Kecamatan Tembalang, maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembalang.

Tabel 4. Uji F antara Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.099	3	56.033	11.330	.000 ^a
	Residual	143.416	29	4.945		
	Total	311.515	32			

a. Predistors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan perhitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 11,330 yang berarti lebih besar dari F tabel yang besarnya 2,92. Nilai signifikansi dari F hitung didapat 0,000, yang berarti jauh lebih kecil dari nilai 0,05 artinya bahwa terdapat pengaruh positif yang simultan antara variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Tembalang.

Hasil analisis data diperoleh beberapa temuan antara lain bahwa dari ketiga variabel bebas yang diuji ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh yang paling besar dengan variabel pegawai, dengan besaran tingkat pengaruh mencapai 0,653. Ini artinya bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka secara logik orang yang bersangkutan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Namun bisa juga terjadi sebaliknya, semakin tinggi motivasi kerja seseorang namun disisi lain tanpa diimbangi dengan adanya pemberian penghargaan, kenaikan karir, dan motivasi dari pimpinan yang meningkat maka orang yang bersangkutan kinerjanya bisa menurun. Jadi kesimpulannya kinerja seorang pegawai dapat tercapai secara optimal jika ditunjang dan imbangi dengan pemberian penghargaan, kenaikan karir, dan motivasi dari pimpinan.

Variabel kedua yang memiliki tingkat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja pegawai, itu ditunjukkan dari hasil analisis regresi diperoleh angka sebesar 0,346 artinya pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Jika seandainya terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai maka hal ini diyakini akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pada variabel disiplin kerja pegawai, ditemukan dengan adanya beberapa masalah, antara lain dalam memberikan sanksi hukum belum sesuai dengan tingkat kesalahannya serta pimpinan dalam memberikan hukuman kurang tegas. Semua ini terjadi karena dalam menjalankan pekerjaan terjalin hubungan kekeluargaan yang erat jadi dalam memberikan hukuman saling merasa tidak enak. Sehingga dalam melanggar peraturan banyak pemakluman yang diberikan oleh pemimpin.

Variabel yang terakhir yang memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, dengan besaran tingkat pengaruh 0,310 ini berarti apabila

lingkungan kerja ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja atau prestasi kerja seseorang ditentukan oleh adanya peningkatan lingkungan kerja di tempat bekerja. Lingkungan kerja berhubungan dengan seberapa baik tempat dan suasana kerja yang tercipta.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang sudah tergolong baik dan masih tetap harus terus ditingkatkan untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama memiliki pengaruh positif antara variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan tembalang. Pengaruh lebih besar sampai terkecil yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti memberikan saran guna meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

1. Untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggungjawab pekerjaan dibutuhkan pengarahan secara rutin kepada pegawai menyangkut tupoksi agar hasil pekerjaan bisa sesuai yang diharapkan oleh pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi
2. Perlunya penanaman tanggungjawab agar para pegawai berusaha untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu misalnya dalam pengerjaan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), sehingga bisa mengganggu tugas berikutnya sehingga menjadi menumpuk dan akhirnya menjadai asal-asalan dalam membuatnya.
3. Perlunya sanksi tegas untuk menghukum pegawai yang tidak mengikuti peraturan dan hukuman diterapkan sesuai dengan tingkat pelanggarannya.
4. Memperbaiki komunikasi antara pemimpin dan pegawai agar tidak terjadi kesalahan dalam menjalankan tugas
5. Pemimpin perlu memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengerjakan tugasnya
6. Meningkatkan kebersihan di ruang kerja biar dalam bekerja merasa nyaman
7. Perlu penambahan fasilitas telpon untuk ruangan yang jaraknya berjauhan untuk mempermudah berkomunikasi.
8. Untuk penelitian berikutnya bisa menambahkan variabel kepuasan kerja dan kemampuan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Alex, S. N. (2007). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Bela, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Becker, B., Huselid, M., & Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard Linking People, Strategi, and Performance*. Boston : Havard Business Press.
- Dharmawan, I. M. Y. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki*. Tesis Program Studi Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Udayana, Denpasar.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indraputra, T., & Sutrisna, E. (2013). Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan, Vol 1*(No. 3), 219–323.

- Jaenudin, & Chairunisa, F. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan*. 21, 50–61.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV Mandar Maju.
- Sudjana. (2000). *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito.
- Wulandari, N., & Moch Mustam. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan tembalang kota semarang. *Jurnal Undip*, 1–8.