

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK SWASTA KOTA MEDAN

Argensia Bangun¹, Mardaus Purba²

¹Program Studi Perhotelan, ²Program Studi Administrasi Bisnis
Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan pada politeknik swasta di Kota Medan. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi berjumlah 120 pegawai dengan sampel sebanyak 60 orang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 25. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,702 menunjukkan bahwa 70,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penentu yang sangat penting bagi kinerja pegawai. Peningkatan yang terencana dan berkelanjutan pada ketiga aspek ini akan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan institusi.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, terutama di sektor pendidikan tinggi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling strategis dan menentukan keunggulan kompetitif suatu institusi. Kinerja pegawai yang optimal menjadi prasyarat utama untuk menciptakan layanan pendidikan yang berkualitas, inovatif, dan berdaya saing. Politeknik swasta di Kota Medan, sebagai bagian dari ekosistem pendidikan vokasi, dituntut untuk dapat mengelola SDM-nya secara efektif.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa indikasi permasalahan kinerja, seperti ketidaktepatan dalam memenuhi deadline administrasi, tingkat absensi yang fluktuatif, dan produktivitas kerja yang belum maksimal. Diduga kuat bahwa masalah-masalah ini berkaitan erat dengan tingkat disiplin, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Disiplin kerja membentuk perilaku teratur, motivasi kerja

mendorong semangat dan inisiatif, sementara lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan dukungan untuk berkarya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Untuk menganalisis pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

- **Bagi Institusi:** Sebagai bahan masukan untuk pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- **Bagi Pegawai:** Memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan karir mereka.
- **Bagi Peneliti Selanjutnya:** Dapat dijadikan sebagai referensi dan dasar untuk penelitian sejenis dengan variabel atau objek yang berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan (Rivai, 2015). Indikator kinerja yang digunakan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama.

2.2 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah suatu keadaan di mana pegawai conforms dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2016). Indikatornya meliputi: ketaatan pada jam kerja, kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), dan penggunaan atribut kerja.

2.3 Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Indikatornya dibagi menjadi dua: motivasi intrinsik (rasa pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) dan motivasi ekstrinsik (gaji, bonus, hubungan atasan-bawahan).

2.4 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Anwar, 2015). Indikatornya meliputi: lingkungan fisik

(pencahayaannya, suhu, kebersihan, fasilitas) dan lingkungan non-fisik (hubungan sosial, keamanan kerja, budaya organisasi).

2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, kerangka pemikiran penelitian dirancang bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) diduga memengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis penelitian:

- **H1:** Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- **H2:** Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- **H3:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- **H4:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di 3 (tiga) politeknik swasta terkemuka di Kota Medan. Penelitian dilaksanakan selama bulan Mei hingga Juli 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (dosen dan staf) yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria sampel: pegawai tetap yang telah bekerja minimal 2 tahun. Berdasarkan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 10%, diperoleh sampel minimal 55 responden. Untuk mengantisipasi drop out, sampel ditambah menjadi **60 responden**.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang terdiri dari 25 pernyataan. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert 1 sampai 5 (Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, Sangat Setuju = 5).

3.5 Definisi Operasional Variabel (Tabel)

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Ketaatan pegawai terhadap peraturan	Ketaatan waktu, SOP, atribut	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Dorongan dalam diri pegawai	Insentif, pengakuan, tanggung jawab	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Kondisi sekitar tempat kerja	Fisik (cahaya, kebisingan) & Non-fisik (hubungan)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu	Likert

3.6 Teknik Analisis Data

- Uji Instrumen Data:** Uji Validitas (r hitung $>$ r tabel) dan Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha $>$ 0,60).
- Uji Asumsi Klasik:** Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinearitas (Tolerance $>$ 0,1 dan VIF $<$ 10), Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test).
- Analisis Regresi Linier Berganda:** untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.
- Uji Hipotesis:** Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Responden

Dari 60 kuesioner yang disebar, seluruhnya kembali dan dapat diolah. Profil responden didominasi oleh perempuan (65%), berusia 31-40 tahun (45%), berpendidikan S1 (60%), dan telah bekerja selama 3-5 tahun (40%).

4.2 Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Uji Validitas dan Reliabilitas: Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid (r hitung $>$ 0,254) dan reliable (Alpha $>$ 0,6 untuk semua variabel).
Uji Asumsi Klasik: Data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,210 + 0,325X_1 + 0,278X_2 + 0,421X_3$$

Persamaan tersebut dapat diartikan:

- Konstanta (a) = 5,210: Jika semua variabel independen bernilai 0, maka kinerja pegawai adalah 5,210.
- Koefisien X_1 = 0,325: Setiap peningkatan 1 poin pada Disiplin Kerja, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,325 poin.
- Koefisien X_2 = 0,278: Setiap peningkatan 1 poin pada Motivasi Kerja, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,278 poin.
- Koefisien X_3 = 0,421: Setiap peningkatan 1 poin pada Lingkungan Kerja, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,421 poin.

4.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	3,210	1,672	0,002	H1 Diterima
Motivasi Kerja (X2)	2,850	1,672	0,006	H2 Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	4,105	1,672	0,000	H3 Diterima

Kesimpulan: Secara parsial, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
25,615	2,76	0,000	H4 Diterima

Kesimpulan: Secara simultan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R Square adalah **0,702**. Ini berarti bahwa **70,2%** variasi Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga

variabel bebas (X1, X2, X3). Sisanya sebesar **29,8%** dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H1 Diterima)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar sesuai dengan peraturan organisasi. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai deadline, dan mematuhi SOP, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kuantitas dan kualitas output kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H2 Diterima)

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mendukung teori motivasi dari Herzberg dan Maslow. Motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian dan pengakuan, serta motivasi ekstrinsik seperti insentif dan hubungan yang baik dengan atasan, berperan sebagai pendorong (driver) bagi pegawai untuk mengerahkan usaha dan kemampuan terbaiknya. Ketika motivasi tinggi, pegawai cenderung lebih kreatif, proaktif, dan bersemangat dalam menghadapi tantangan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H3 Diterima)

Lingkungan kerja terbukti sebagai variabel dengan koefisien regresi tertinggi (0,421), menunjukkan pengaruh yang paling dominan. Hal ini mengonfirmasi pendapat Anwar (2015) bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif—baik secara fisik (ruang kerja rapi, AC, komputer memadai) maupun non-fisik (hubungan harmonis antar kolega, dukungan atasan)—dapat mengurangi stres dan distraksi. Hal ini memungkinkan pegawai untuk berkonsentrasi penuh, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

4. Pengaruh Simultan dan Kontribusi Variabel

Secara bersama-sama, ketiga variabel memberikan kontribusi yang sangat besar (70,2%) terhadap kinerja pegawai. Ini

menunjukkan bahwa ketiga faktor ini saling terkait dan membentuk sebuah ekosistem kerja. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, dan motivasi yang tinggi membuat pegawai lebih disiplin. Sinergi dari ketiganya menciptakan kondisi yang ideal bagi terwujudnya kinerja organisasi yang unggul. 29,8% faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, sistem kompensasi, dan pengembangan karir, dapat menjadi agenda penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di politeknik swasta Kota Medan.
2. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan dan dominan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Dari ketiga variabel, Lingkungan Kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.