

ABSTRACT

Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Prestasi, dan Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada DPRD Kabupaten Grobogan Tahun 2022)

Ida Wahyuningsih¹, Dita Prameswari²

Background: In the era of globalization, development is increasingly rapid so that an organization must innovate to improve the performance of its employees. Based on case studies in the Grobogan Regency DPRD, there are still employees who are late and go home before their time to go home. So that it has an impact on other employees who imitate this behavior. With these problems, it is necessary to pay attention to how to maintain stable organizational performance. In implementing good human resources by prioritizing employee performance as the driving force of the company. Several factors that can influence employee performance include the non-physical work environment, achievement motivation, and preventive discipline.

Methodology: The object of this research is all Grobogan Regency DPRD employees who are the population in this research. while the sampling method used census techniques for 143 respondents. then data is collected through a questionnaire which will be processed using SPSS 24.0

Results: The research results show that the non-physical work environment has a positive and significant influence on employee performance. Achievement motivation has a positive and significant influence on performance. And preventive discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Conclusion: The non-physical work environment, achievement motivation and preventive work discipline play a role in improving employee performance.

Keywords; Non-Physical Work Environment, Achievement Motivation, Preventive Discipline.

Authors

- 1) Universitas An Nuur
ida390126@gmail.com
- 2) Universitas An Nuur
ditaprameswari@unan.ac.id

doi: -

Correspondence to:

Name: Ida Wahyuningsih
Institusi: Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7 Purwodadi,
Grobogan, Jawa Tengah
Email: ida390126@gmail.com
Phone: 0857-1267-4485

Published Online on April 20, 2024

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Di Era Globalisasi ini perkembangan makin begitu cepat di Indonesia dalam membawakan efek positif serta juga negatif untuk negara Indonesia yang signifikan. Oleh karena itu, organisasi pemerintahan sebagai penghubung antara negara dengan masyarakat dihadapkan pada kebutuhan untuk terus berinovasi. Perihal demikian penting supaya

tahapan pemerintahan bisa berjalan dengan baik serta juga sejalan dengan perkembangan global. Tujuannya adalah agar negara Indonesia tidaklah tertinggal jika di bandingkan pada berbagai macam negara yang lainnya.

Dalam sebuah organisasi, perusahaan atau institusi, sumber daya manusia sangat penting dan kausal. Mereka berfungsi sebagai penggerak dan pengendali kegiatan organisasi, yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia adalah semua potensi barang atau jasa. Semua perusahaan tentunya akan melakukan segala upaya untuk membenahi bentuk dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan analisis terhadap situasi di DPRD Kabupaten Grobogan, masalah ada kehadiran dari para pekerja maupun pegawai yang terlambat serta pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan memberi alasan jelas. Dengan demikian, dapat terlihat bahwa tingkat disiplin pegawai masih rendah, yang berakibat tugas yang terhambat. Selain itu dapat berdampak pada pegawai lain, dimana pegawai yang lain akan meniru perilaku tersebut.

Terlebih lagi, terdapat ketidakharmonisan antar rekan kerja yang juga menjadi faktor yang berpengaruh. Ini sehubungan dengan keadaan lingkungan kerja non fisik, dimana tata letak departemen yang berhubungan tidak berdekatan sehingga karyawan tidak sering bertemu dan komunikasi antar karyawan tidak lancar dan mengganggu proses transfer informasi. Dalam penerapan sumber daya manusia yang baik dengan mengutamakan kinerja karyawan sebagai penggerak perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil presentasi dari pelaksanaan perencanaan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan, (2020).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun capaian yang diraih dengan cara yang menyeluruh yang juga bisa dipergunakan untuk dijadikan sebagai sebuah landasan teruntuk menentukan apakah pekerjaan individu baik maupun juga sebaliknya (Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan, 2020). Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Solusi penulis dari fenomena diatas adalah motivasi berprestasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, meskipun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil adalah seluruh pegawai DPRD Kabupaen Grobogan. Sedangkan dalam teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan akan diambil 143 responden. Peneliti menggunakan selurus populasi tersebut karena populasi hanya berada di satu wilayah sehingga mudah dalam mendapatkan data.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan pengukuran indikator atau pernyataan dalam kuesioner menggunakan 5 skala likert yang terdiri dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Selain itu, teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan SPSS 24.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kriteria	Ket
Lingkungan kerja non fisik	0,693	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6 maka reliabel	Reliabel
Motivasi Prestasi	0,629		Reliabel
Disiplin Preventif	0,638		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,754		Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS (2023)

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,151	,918		1,254	,212		
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	,438	,094	,341	4,659	,000	,363	2,758
Motivasi Prestasi	,598	,097	,453	6,163	,000	,360	2,781
Disiplin Kerja Preventif	,173	,065	,151	2,659	,009	,603	1,660

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data 2023

Tabel 3. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,151	,918		1,254	,212
Lingkungan Kerja Non Fisik	,438	,094	,341	4,659	,000
Motivasi Prestasi	,598	,097	,453	6,163	,000
Disiplin Kerja Preventif	,173	,065	,151	2,659	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,151	,918		1,254	,212
Lingkungan Kerja Non Fisik	,438	,094	,341	4,659	,000
Motivasi Prestasi	,598	,097	,453	6,163	,000
Disiplin Kerja Preventif	,173	,065	,151	2,659	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Grobogan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan yang terjalin di suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar maupun diraba menggunakan pancaindera manusia. Lingkungan kerja non fisik juga menjadi tanggung jawab seorang pimpinan yang dapat menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya.

Pegawai yang bekerja dengan komitmen dan tanggungjawab sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, pimpinan yang bisa mendukung bawahan, serta terjalinnya hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja adalah wujud dari implementasi lingkungan kerja non fisik yang baik. Pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga akan dicapai suatu yang optimal apabila diantaranya ditunjang dengan kondisi lingkungan yang baik. Lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena hubungan antar rekan kerja yang tentram, atasan dan bawahan yang menyenangkan, kerjasama yang nyaman dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik itu disebabkan adanya ketentraman antar rekan kerja, dimana komunikasi antar rekan kerja yang baik maka akan membuat tentram dan nyaman berada dilingkungan kerja. Selain itu, hubungan atasan dan bawahan yang menyenangkan akan membuat pegawai betah berada dilingkungan kerja.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Vivi Maqfiranti, Herman Ajahrudin, Ahmad Anto, (2014) yang membuktikan bahwa dalam lingkungan kerja non fisik maka akan membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja setingkat, atasan maupun bawahan dan kerja sama sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingginya lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini, Motivasi Prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Grobogan. Pentingnya motivasi prestasi akan menumbuhkan sikap yang positif bagi pegawai, saking termotivasinya seseorang pada suatu prestasi ia akan selalu menerima dengan senang respon atau nasihat dan saran tentang cara meningkatkan prestasinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi prestasi maka kinerja akan baik pula. Dengan melakukan aktivitas terorganisir akan meningkatkan kinerja pegawai karena dengan aktivitas yang terorganisir pegawai akan lebih fokus dalam pekerjaannya masing-masing dalam menjalankan tugas sehingga cepat mencapai target yang diberikan oleh suatu organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai DPRD Kabupaten Grobogan.

Hasil ini didukung dengan temuan penelitian Nugraha, dkk (2016) bahwa motivasi prestasi dengan melakukan aktivitas terorganisir, efektif dan efisien dalam mengerjakan tugas sehingga dapat mencapai standar prestasi. jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi prestasi maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini, Disiplin Kerja Preventif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Grobogan. Kedisiplinan merupakan sifat pegawai yang secara sadar mematuhi peraturan suatu organisasi tertentu. Dengan adanya disiplin preventif yang baik dari kepatuhan pada peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, efektifitas dalam bekerja, dan kehadiran tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai sehingga target organisasi akan tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin preventif baik disebabkan kepatuhan pada peraturan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan organisasi Ginting, A. F., dkk (2021). bentuk latihan bagi pegawai yaitu dengan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan pegawai mematuhi segala aturan maka kinerja akan meningkat.

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian Puspitasari dan Prahiawan, (2018), yang membuktikan bahwa pegawai yang patuh pada peraturan.

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan dengan cara menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja dengan cara menerapkan 3S yaitu senyum, salam, dan sapa sehingga terbentuk ketentraman antar rekan kerja dilingkungan DPRD Kabupaten Grobogan. Selain itu, pemimpin dan sesama rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kantor DPRD Kabupaten Grobogan, dengan cara pemimpin menjadi pendengar yang baik bagi pegawai sehingga apabila pegawai mengalami masalah dalam pekerjaannya tidak takut untuk berkonsultasi kepada atasan.

Motivasi Prestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Grobogan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada DPRD Kabupaten Grobogan, hal yang perlu dilakukan adalah pemimpin harus meningkatkan motivasi prestasi agar pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi sehingga semua aktivitas yang dikerjakan terorganisir dengan baik dan dilakukan dengan cara pemimpin menulis kewajiban utama yang harus dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawab dari kompleks jabatannya. Selain itu, pemimpin meningkatkan motivasi prestasi agar pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai *standard* kesuksesan untuk memperoleh prestasi kerja yang baik dengan cara pemimpin memberikan arahan tentang kriteria yang dijadikan tolak ukur atau perbandingan

untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai agar pegawai mengetahui sehingga pegawai termotivasi untuk meraih prestasi.

Disiplin Kerja Preventif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan memiliki peran penting di sebuah organisasi karena disiplin merupakan kunci keberhasilan, dimana seseorang yang sudah terbiasa disiplin maka tidak menunda pekerjaannya. Hal yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pimpinan meningkatkan disiplin kerja preventif agar pegawai menerapkan disiplin waktu dengan selalu datang tepat waktu, dengan cara menepelkan tata tertib organisasi sehingga pegawai menaati peraturan.

SARAN DAN KETERBATASAN

Variabel independen hanya terfokus pada variabel Lingkungan kerja non fisik, motivasi prestasi, dan disiplin preventif. Untuk agenda mendatang, dapat dikembangkan variabel-variabel yang lebih *up to date* sesuai dengan implikasi teori yang ada. Selain itu, kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Untuk agenda mendatang sebaiknya ditambah kuesioner terbuka agar jawaban lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Ginting, A. F., & Syamsuri, A. R (2021). *Pengaruh disiplin preventif dan lingkungan internal terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang*. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EMBA)*, 2(1), 90-100.

Maqfiranti Vivi, Dkk (2014). *Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.

Nugraha, Dkk (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Prestasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 23 (2).

Nurmin Arianto, H. K. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Puspitasari, A., & Prahiawan W. (2018). *Pengaruh Disiplin Preventif dan Motivasi Ekstrisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Natura Indoland*. *Tirtayasa Ekonomika*, 13 (2), 339-356

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.