

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* PADA DINAS
PERHUBUNGAN KABUPATEN SERANG**

¹⁾Andi Hasryningsih Asfar, ²⁾Rita Anggraeni

Jurusan Manajemen, Universitas Bina Bangsa Banten

Email: andiharyningsih@gmail.com

Email: Ritha1269@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja keuangannya. Kinerja keuangan merupakan cerminan perusahaan. Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah Holcim Indonesia Inc. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai kinerja keuangan Holcim Indonesia Inc. dengan menggunakan Economic Value Added (EVA) dan Return On Equity (ROE). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan tujuan mengungkap data perusahaan dengan cara menguraikan dan menginterpretasikan sesuatu seperti apa yang ada di perusahaan dengan menggunakan metode yang tersedia. Data yang digunakan adalah data sekunder, dengan riwayat selama periode 2012 hingga 2014. Hasil yang diperoleh setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan Economic Value Added (EVA), selama periode 2012 hingga 2014, Holcim Indonesia Inc. menghasilkan EVA kurang dari nol atau negatif. Sedangkan Return On Equity (ROE) Holcim Indonesia Inc. periode 201 ke 2014 mengalami penurunan laba. Kesimpulan dari penelitian Holcim Indonesia Inc. selama periode 2012 hingga 2014 dengan menggunakan Economic Value Added (EVA) adalah perusahaan tidak dapat menciptakan nilai ekonomis bagi pemegang saham. Sedangkan untuk Return On Equity (ROE), penurunan laba perusahaan disebabkan beberapa faktor salah satunya adalah lambatnya pertumbuhan pasar di tahun 2014 yang berdampak pada harga dan volume penjualan.

Kata Kunci: Kinerja Keuangan, Economic Value Added, Return On Equity

PENDAHULUAN

Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Hal ini yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah disiplin kerja para pegawai. Sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Untuk dapat menjadi tiang utama pembentuk daya saing, perlu dilakukan upaya peningkatan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan pegawai aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Pegawai adalah penjualan jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Para pegawai mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan yang sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kinerja pegawai nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan instansi yang dihadapi di lingkungan kerja. organisasi harus selalu memonitor kepuasan kerja, karena kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, dan semangat kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik berupa ruang kerja, fasilitas kerja, penerangan, udara dan lingkungan non fisik adalah kondisi sosial berupa hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama pegawai dan suasana kerja. kondisi lingkungan kerja yang sirkulasi udaranya baik, fasilitas kerja tersedia, penerangan ruangan memadai akan dapat membuat para pegawai bekerja dengan nyaman. Selain itu suasana kerja yang kondusif, hubungan atasan dan bawahan harmonis, hubungan harmonis antara para pegawai akan membuat para pegawai bekerja dengan tenang. Dengan demikian akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi pemerintahan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hasibuan bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari peraturan-peraturan kerja atau dari harapan-harapan.

Dengan demikian organisasi mengharapkan dengan adanya penataan disiplin pegawai yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusai. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi atasan, karena menurut definisi atasan harus bekerja dengan bawahan dan melalau orang lain. Atasan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Dinas Perhubungan merupakan organisasi perangkat yang menyelenggarakan sebagai urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan. Tugas pokok Dinas Perhubungan Kabupaten Serang sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, maka Dinas memiliki tugas pokok, yaitu memimpin, mengarahkan, merumusan, membina dan mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan dibidang kesekretariatan, teknis sarana dan Prasarana Darat, bidang perhubungan laut, bidang komunikasi dan informatika. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan penulis menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang masih rendah, hal ini dilihat dari masih banyak pegawai yang sering datang terlambat, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan pulang kerja mendahului jam kerja, adanya pegawai yang terlihat santai dan berkeliaran seenaknya saat jam kerja dan lain-lain. Permasalahan ini berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang dinilai kurang maksimal, masih ada beberapa ruangan belum menggunakan pendingin udara (AC) serta fasilitas yang kurang lengkap seperti kurangnya mesin potocopy. Mesin potocopy pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang seringkali rusak sehingga pegawai harus potocopy di luar kantor. Hal ini mengganggu aktivitas kerja pegawai sehingga menjadi lambat. Hal-hal diatas adalah masalah yang sangat penting untuk diperhatikan, dan jika dibiarkan maka akan mempengaruhi citra organisasi dimasyarakat dan juga akan berdampak pada penurunan kinerjanya sehingga akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Masalah-masalah tersebut dapat dihindari jika organisasi mampu memberikan dorongan motivasi yang kuat kepada pegawainya untuk berdisiplin. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2014) bahwa semakin disiplin seseorang pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang telah direncanakan. Kinerja tersebut dapat diartikan sebagai prestasi kerja pegawai terhadap tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015: 67) bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Donni Juni Priansa (2016) bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Siagian dalam Nugrahaningsih (2017) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi beberapa unsur sebagai berikut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam Donni Juni Priansa menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian kinerja pegawai antara lain:

- a. Kuantitas pekerjaan
kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dari produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas pekerjaan
kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam mengenai tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- c. Kemandirian
kemandirian berkenan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif
inisiatif berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas
Adaptabilitas berkenan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. Kerjasama
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain,. Apakah *assignments*, mencangkup lembur dengan sepenuh hati.

Lingkungan Kerja

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. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2016) mengemukakan bahwa definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan skitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lebih lanjut dikatakan bahwa Indikator lingkungan kerja yang adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi.
2. Suhu udara
Di dalam ruang 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.
3. Suara bising

Suara yang buyinya sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja pegawai yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja pegawai bisa 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.

4. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya membermanfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengena bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan fisik. Jika ditempat kerja tidak aman, maka akan menjadikan para pegawai gelisah, tidak bisa konsentrasi serta semangat pegawai menurun.

7. Hubungan pegawai

Hubungan yang terjalin antara pegawai atau rekan kerja akan menimbulkan banyak hal. Ketika rekan kerja baik, para pegawai akan merasa aman dan bisa diajak kerja sama antara tim dan saling membantu. Jika hubungan pegawai tidak baik, maka akan menimbulkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama jika kerja sama dalam tim.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pegawai untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensi terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Nitismito (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasibuan (2011) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Abdurrahmat Fathoni (2009) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dikatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya ialah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Keteladanan pemimpin
Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawai.
3. Balas jasa
mendorong terwujudnya Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan
Keadilan kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (Pengawasan melekat)
Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan.
6. Sanksi hukum
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner pegawai akan berkurang.
7. Ketegasan
Atasan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan Kemanusiaan.
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Definisi Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Mangkunegara (2015) menyatakan motif motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Indikator motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mangkunegara (2015) adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis
Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
2. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lindungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide. Memberikan penilaian dan keritik terhadap sesuatu.

METODE

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena di antara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri empat variabel. Yakni variabel bebas (*independen*) lingkungan dan disiplin, (*mediasi*) motivasi sedangkan yang terkait (*dependen*) kinerja pegawai. Analisis kuantitatif ini juga merupakan pengujian hipotesis untuk mencari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang dengan menggunakan SPSS versi 21, Teknik pengumpulan data digunakan adalah wawancara dan pemberian kuesioner yang disebarkan kepada responden yang terpilih dengan menggunakan metode skala likert (*Likert's summated Rating*).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang yang terdiri dari 102 pegawai. Sedangkan sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*. Jadi jumlah sampel adalah sebanyak 50 responden.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Jika suatu instrument pengukuran sudah valid (sah) berarti instrument tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang diukur. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan rumusan *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan

r = Besarnya korelasi *Product Moment* dari setiap pernyataan

n = Jumlah sampel

x = Skor pernyataan

y = Skor total semua pernyataan dari satu responden

b. Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengukur instrument sehingga dapat dipercaya dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Realibitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena insrumen tersebut sudah baik.

$$r_i = \frac{K}{(K - 1)} \left\{ \frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right\}$$

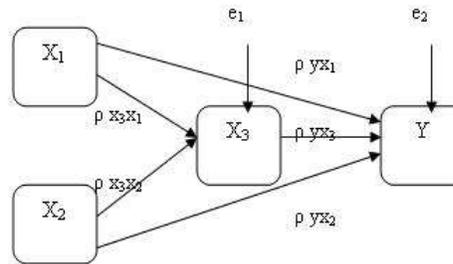
Keterangan

K = Jumlah item dalam instrumen

Pi = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

qi = 1 - Pi

S² i = Varians total



Gambar 1.
Kerangka Berfikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji T
Hasil Uji T (Parsial) X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

Coefficients ^a		
Model	Standardiz t	Sig.
	ed	
	Coefficient	
	s	
	Beta	
(Constant)	5.168	.000
LINGKUNGA	.768	5.399 .000
1 N KERJA		
DISIPLIN	-.284	- .052
KERJA		1.995

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan dengan Uji-t dan Uji F yang bertujuan untuk melihat signifikan atau tidak variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap motivasi melalui kinerja pegawai.

Untuk menguji lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap motivasi melalui kinerja pegawai dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Nilai t_{hitung} variabel X_1 (lingkungan kerja) secara langsung sebesar 4.136, ini berarti nilai t hitung $> t$ tabel atau $4.136 > 2.011$ dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja secara langsung signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t secara (parsial) yang memperoleh nilai t hitung sebesar $4.136 > 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Tolardi dan Handoko dalam jurnal Hartanti Nugrahaningsih yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hubungan positif yang terjadi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai hal ini berarti apabila lingkungan kerja semakin aman dan nyaman, maka akan mengalami peningkatan kinerja pegawai. Faktor utama yang menyebabkan hal tersebut terjadi karena semakin suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka pegawai semakin betah dan memberikan dampak efektifitas kerja yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Muhadist Aljuhri bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan serta meningkatkan kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Nilai t_{hitung} variabel X_2 (disiplin kerja) secara langsung sebesar 6.460, ini berarti nilai t hitung $> t$ tabel $6.460 > 2.011$ dengan taraf signifikan $0.000 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t secara (parsial) yang memperoleh nilai t hitung sebesar $6.460 > 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Hardjono dalam jurnal Siti Noer Istiqomah dan Suhartini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana Hasibuan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan akan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepada seseorang.

3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Nilai t_{hitung} variabel X_3 (motivasi) secara langsung sebesar 0,186 ini berarti nilai t hitung $< t$ tabel atau $0,186 < 2.011$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya motivasi secara langsung tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t secara (parsial) yang memperoleh nilai t hitung sebesar $0,186 < 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Hardjono yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Hipotesis 4 (H4)

Nilai t_{hitung} variabel X_1 (lingkungan kerja) secara tidak langsung sebesar 5.399, ini berarti nilai t hitung $> t_{tabel}$ atau $5.399 > 2.011$ dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja secara tidak langsung signifikan melalui motivasi berdampak pada kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja, melalui motivasi terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung. Dengan hasil yang diperoleh adalah nilai t hitung sebesar $5.399 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja secara tidak langsung signifikan melalui motivasi berdampak pada kinerja pegawai.

5. Uji Hipotesis 5 (H5)

Nilai t_{hitung} variabel X_2 (disiplin kerja) secara tidak langsung sebesar 1.995 ini berarti nilai t hitung $< t_{tabel}$ atau $1.995 < 2.011$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya disiplin kerja secara tidak langsung tidak signifikan melalui motivasi berdampak pada kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H5) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, melalui motivasi terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung. Dengan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, yang dihitung dengan menggunakan SPSS v.21 dan diperoleh hasil nilai t hitung sebesar $1.995 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya disiplin kerja secara tidak langsung tidak signifikan melalui motivasi berdampak pada kinerja pegawai.

6. Uji Hipotesis 6 (H6)

Nilai f_{hitung} sebesar 15.925 dan f_{tabel} sebesar 3,20 menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($15.925 > 3,20$) dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji signifikansi di peroleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi.

Hasil pengujian hipotesis (H6) telah membuktikan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap motivasi secara langsung. Dengan menyebarkan kuisisioner kepada para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, yang di hitung dengan menggunakan SPSS v. 21 dan di peroleh hasil nilai f_{hitung} sebesar 15.925 dan f_{tabel} sebesar 3,20 menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($15.925 > 3,20$) dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji signifikansi di peroleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi.

7. Uji Hipotesis 7 (H7)

Nilai F_{tabel} 3.20. Karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($62.669 > 3.20$) dengan taraf signifikan $0.000 > 0.05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja melalui motivasi secara simultan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H_7) telah membuktikan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, melalui variabel motivasi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil nilai f_{hitung} sebesar 62.669 dan f_{tabel} sebesar 3,20 menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($62.669 > 3,20$) dapat di simpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian I Wayan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai secara langsung berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Nitisemito dalam jurnal Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sangat berhubungan langsung yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, maka dapat dikatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi guna meningkatkan efektifitas kerja dan kemajuan suatu organisasi.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan dan setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data menginterpretasikan hasil data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai menggunakan data yang mendekati distribusi normal maka peneliti dapat menarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang memperoleh nilai t hitung sebesar $4.136 > 2.011$. Disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar $6,460 > 2.011$.
3. Variabel motivasi kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar $0,184 < 2.011$. Disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai lingkungan kerja melalui motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil uji t dengan t hitung sebesar $5.399 > 2.011$. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.
5. Nilai disiplin kerja melalui motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai telah di buktikan dengan memperoleh hasil t hitung sebesar $1.995 > 2.011$. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.
6. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, melalui variabel motivasi secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pembuktian nilai f_{hitung} sebesar 15.925 dan f_{tabel} sebesar 3,20 menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($15.925 > 3,20$) dapat di simpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
7. Pengujian hipotesis secara simultan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, melalui variabel motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh hasil nilai f_{hitung} sebesar 62.669 dan f_{tabel} sebesar 3,20 menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($62.669 > 3,20$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan pada kesimpulan maka saran dari peneliti adalah sebaiknya unsur pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, diharapkan mampu memberikan tingkat disiplin yang baik yang bersifat individu maupun yang bersifat non individu sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif bagi efektifitas kerja yang baik agar dapat menunjang tercapainya hasil kerja dari para pegawai demi kemajuan organisasi. Lingkungan kerja sangat mendukung bagi pegawai apabila lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman bisa meningkatkan efektifitas kerja yang baik dari suatu organisasi sehingga kinerja pegawai meningkat dengan baik sesuai harapan dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tollardi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas*. Volume 4 No.1 hal 65. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Aljuhri, Muhadits. 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi*. Volume XIV No. 1 Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ayub. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic*. Volume. 5. No.3. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Dishub. 2012. *Profil Dishub Perhubungan Kabupaten Serang*. Dishub: Kabupaten Serang.
- H, Abdurrahman Fathoni. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hardjono, Tri. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Tesis. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Hasibuana, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuana, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Imam, Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- John, M. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja Pada PT. Telkom Indonesia Malang*. Volume 44 No.1 hal 180. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas*. Volume 4 No.1 hal 66. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Nuraida. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja Pada PT. Telkom Indonesia Malang*. Volume 44 No.1 hal 179. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Renita, Lidyana sari. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Albatani Kabupaten Serang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi, Untirta: Serang.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Pustaka Setia. CV.



- Siagina. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.