

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PERSEROAN TERBATAS BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TERBUKA KCU
TEGAL**

Deasy

Ratih

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU Tegal.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 108 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun pegawai. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas serta uji persyaratan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU Tegal.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of motivation, job satisfaction, work environment on employee performance PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU Tegal.

Data were obtained through questionnaires and interviews. The sample used in the study of 108 respondents. Results are expected to provide useful information to both leaders and employees. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis using multiple regression analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable, but before the test is done first tested the validity and reliability testing as well as testing requirements.

The analysis shows that there is the influence of motivation on the performance, the influence of experience on the performance, and influence work environment positively and significantly to the performance of Employee PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk KCU Tegal.

Keywords : Motivation, Job Satisfaction, Work Environment and Performance Officer

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Di dalam motivasi pegawai, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikologi pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai yang terpenuhi atau setidaknya sesuai dengan harapan dan pekerjaannya, maka pegawai akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya prestasi kerja yang diharapkan instansi dapat tercapai. Pemenuhan kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai adalah prestasi, tanggung jawab, pengakuan dan penghargaan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja maka seorang pegawai akan mempunyai semangat atau gairah kerja di dalam melakukan pekerjaannya penuh dengan tanggung jawab. Tanggung jawab kerja merupakan salah satu wujud dari hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misalnya standard atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Suprihanto, 2008).

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi motivasi saja, tetapi ada faktor lain yang tidak dapat ditinggalkan yaitu kepuasan kerja. Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, karena pegawai yang tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Selain motivasi dan kepuasan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kendala tersebut diantaranya disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, banyaknya pegawai yang datang terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana, lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji, kurangnya

kepuasan dalam bekerja, hubungan antar pegawai yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Motivasi pegawai yang rendah dalam bekerja, kurangnya kepuasan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan sehingga kinerja pegawai menurun. Dalam upaya menghadapi tingkat persaingan usaha yang tinggi dibidang jasa keuangan, PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk harus dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan prestasi yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, penelitian yang penulis ajukan adalah tentang kompetensi pegawai, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi sehingga peneliti menuangkannya dalam judul "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal".

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut di atas, dapat diketahui bahwa masalah-masalah yang muncul cukup banyak, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih kurangnya optimalisasi sumber daya manusia (SDM) sebagai modal dan faktor terpenting dalam organisasi.
2. Motivasi kerja pegawai yang rendah dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan kurang aktifnya pegawai dalam bekerja.
3. Dukungan lingkungan kerja yang belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan bangunan yang kurang mendukung apabila dibandingkan dengan beban pekerjaan yang sangat banyak
4. Adanya hubungan yang kurang baik antar pegawai, antara pimpinan dan bawahan, ataupun antar bagian.
5. Masih ada pegawai yang merasa tugas kerja yang dikerjakan dianggap kurang menarik.
6. Dirasa kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai.
7. Gaji yang didapatkan oleh pegawai dirasa masih kurang memuaskan.

Pembatasan Masalah

Agar permasalahan dan pembahasannya lebih terarah, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal.

Perumusan Masalah

Masalah Khusus

Perumusan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal?

Masalah Umum

Secara umum perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal.

Tujuan Penelitian

Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal.

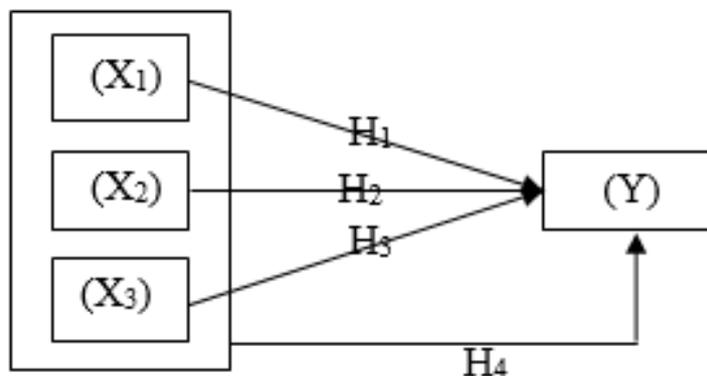
Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan menggunakan pengumpulan data dengan instrumen penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono; 2012). Penelitian ini juga merupakan penelitian *eksplanatori* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel. Variabel yang dijelaskan yaitu motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Desain penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Desain Penelitian

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto; 2006). Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal yang berjumlah 100 orang. Sampel adalah sebagian atau yang mewakili populasi yang diteliti (Arikunto; 2006). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh populasi diambil sebagai sampel. Menurut Arikunto (2006) apabila jumlah populasi < 100 maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi akan tetapi dikurangi penulis. Jadi jumlah sampel penelitian yaitu $100 - 1 = 99$ orang.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji tingkat validitas dari kuisioner dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) digunakan sarana bantu komputer dengan program *SPSS versi 17.0 for windows*. Dalam menguji validitas kuisioner ini dilakukan dengan uji coba sebanyak 46 responden dengan ketentuan bahwa jika nilai r yang diperoleh dari perhitungan kurang dari nilai item kritis *Product Moment* 5%, maka dapat dikatakan item pertanyaan valid. Jika nilai r yang diperoleh dari perhitungan lebih dari nilai item kritis *Product Moment* 5%, maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk menunjukkan derajat konsistensi alat ukur yang bersangkutan jika diterapkan berulang kali pada kesempatan yang berlainan. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut dalam mengukur suatu gejala dan sebaliknya, semakin rendah reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin tidak stabil alat pengukur tersebut dalam mengukur suatu gejala (Arikunto; 2006).

Untuk menguji tingkat reliabilitas dari penelitian ini digunakan sarana bantu komputer dengan program *SPSS versi 17.0 for windows* untuk mendapatkan nilai *Alpha Cronbach*. Selanjutnya perlu ditafsirkan hasil dari harga indeks yang didapat indeks reliabilitas dari *Alpha Cronbach* yaitu : "Dinyatakan reliabel jika nilai $r \geq 0.60$ (paling tidak mencapai 0.60), kemudian harga indeks reliabilitas yang distandarkan paling tidak harus mencapai ($r \leq 0.60$). Jika α mencapai 0.85 bahkan $r = 0.90$ dikatakan reliabilitas tinggi".

Teknik Analisis Data

Uji Hipotesis

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian terhadap persamaan regresi yaitu untuk menguji pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Tahap pengujian antara lain menentukan hipotesis yang akan diuji, menentukan t_{hitung} , dengan keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang digunakan untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Bila $t_{hitung} >$ dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Model

Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Pengujiannya yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan pada $\alpha 0,05$. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terkaitnya.

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin dominannya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini semakin baik.

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara +1 s/d -1. Jika koefisien determinasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua

variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, Sarwono (2006) memberikan kriteria sebagai berikut :

Tabel 1 : Kualifikasi Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Kualifikasi
0	Tidak ada korelasi antar dua variabel
> 0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
> 0,25 – 0,5	Korelasi cukup
> 0,5 – 0,75	Korelasi kuat
> 0,75 – 0,99	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis 1, 2, dan 3

Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini menggunakan beberapa kriteria, yaitu:

1) Hipotesis statistik

Ho : = 0, diduga tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Ha : ≠ 0, diduga ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

2) Uji signifikansi

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara Sig_{hitung} dengan taraf signifikansi 0,05.

a) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya tidak signifikan.

b) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya signifikan

3) Uji t

a) Jika $t_{test} > t_{tabel}$, maka diduga ada pengaruh positif dan signifikan

b) Jika $t_{test} < t_{tabel}$, maka diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Berdasarkan rancangan model analisis regresi, maka dapat dilakukan satu tahap analisis regresi ganda. Untuk keperluan pengujian ini digunakan toleransi 5%, sehingga kriteria yang digunakan adalah hipotesis kerja (Ha) diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau koefisien probabilitas yang diperoleh $< 0,05$.

Pengaruh motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Utama Tegal (Y)

Hasil pengoperasian model analisis regresi ganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 0,161X_1 + 0,160X_2 + 0,183X_3$, dengan nilai F sebesar 11.763 (lampiran hasil regresi ganda). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, model regresi yang digunakan sesuai dengan model konseptual yang dirancang sehingga persamaan regresi tersebut memiliki makna yang berarti apabila digunakan untuk membuat suatu prediksi. Demikian pula hasil koefisien probabilitas (sig) 0,00 ternyata lebih kecil dari toleransi yang diberikan sebesar 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data dapat dilakukan pembahasan-pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di Perseroan Terbatas PT. Bank Negara Indonesia (persero) Terbuka KCU Tegal.

Hasil uji olah data menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai beta 0.161 dengan nilai signifikansi 0.002, persamaan ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan hipotesis pertama diterima, semakin baik motivasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2007) motivasi adalah Kesiediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi yang menjadi obyek penelitian kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualitas diri yang menjadi acuan dalam motivasi dalam meningkatkan hasil kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masrukhin (2014) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perseroan Terbatas PT. Bank Negara Indonesia (persero) Terbuka KCU Tegal.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan di Perseroan Terbatas PT. Bank Negara Indonesia (persero) Terbuka KCU Tegal, penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki nilai beta 0.160 dengan nilai beta 0.005, persamaan ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perseroan terbatas PT. Bank Negara Indonesia (persero) Terbuka KCU Tegal.

Kepuasan kerja sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga kepuasan kerja menjadi hal yang baik dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2006) yang menyebutkan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Seperti yang terlihat di lokasi penelitian Perseroan Terbatas PT. Bank Negara Indonesia (persero) Terbuka KCU Tegal, terdapat kepuasan kerja yang menjadi obyek penelitian, yakni kerja yang menantang, kondisi kerja, dan rekan kerja. Dari hal tersebut ada hal yang mungkin bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dari segi kepuasan kerja, yakni beragam jenis pekerjaan, macam-macam alat baru, inovasi penyelesaian masalah, dan dari kondisi kerja meliputi kondisi fisik kerja, pemberian diklat, kenyamanan bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mumpadiri (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di perseroan terbatas PT. Bank Negara Indonesia (persero) terbuka KCU Tegal

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (persero) terbuka KCU Tegal, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai beta 0.183 dengan signifikansi 0.000, persamaan ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (persero) terbuka KCU Tegal.

Lingkungan kerja yang ada di PT. Bank Negara Indonesia (persero) terbuka KCU Tegal dibahas dalam dua macam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari segi lingkungan kerja fisik yang pertama yaitu bangunan kantor yang terawat dan sarana transportasi terpenuhi dengan baik. Jika hal tersebut tidak diperhatikan kinerja pegawai menjadi tidak maksimal. Masih dari segi lingkungan kerja fisik tapi kali ini berbeda, yaitu dari segi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan lain-lain, hal tersebut mungkin ini seringkali dianggap sepele tetapi faktor-faktor inilah yang sangat mempengaruhi kondisi tubuh manusia sehingga sangat berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai, dari hal tersebut ada kondisi yang baik dan menunjang kegiatan pegawai. Adapun dari segi lingkungan non fisik yang jadi obyek penelitian ini adalah dari suasana yang nyaman dan hubungan antar pimpinan dan pegawai, contoh saat pimpinan memberikan tugas kepada pegawainya untuk dikerjakan, penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan pegawai, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Lalu hubungan antara sesama pegawai yang terjalin dengan baik, contoh hubungan antar pegawai adalah dalam penyelesaian suatu tugas, menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama pegawai merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

4. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan Wahyudin (2007) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Dengan hasil lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,161 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi pegawai dalam bekerja tentu akan semakin meningkatkan pula kinerjanya.

- b. Variabel Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,160 dengan nilai koefisien $0,005 < 0,05$. Artinya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

- c. Variabel Lingkungan Kerja

Pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,183 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,00$. Artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, AT. 2005. *Menejemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Public*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2006. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Scientific Research*, Vol 1. pp 295 – 299
- Basuswastha, DH. 2006. *Pengantar Bisnis Moderen*. Yogyakarta: Liberty.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2008. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Jakarta: Prenada Media.
- Furnham, Adrian. Eracleous, Andreas., Premuzic, Tomas Chamorro. 2009. Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 24, Iss 8. pp 765 – 779
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: BPUNDIP
- Handoko, H, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Harits, 2005. *Teori Perilaku Organisasi*. Bandung: Insani Press.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. 2012. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Khomsah, NH. 2006. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Surabaya: UIN PRESS.
- Koesmono, T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2): 171-188. Surabaya: Universitas Katholik Widya Mandala.
- Mangkunegoro, A.B. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, F. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Mintzberg, H. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Naderi Anari, Nahid. 2012. *Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment*, Vol 24, Iss 4. pp 256 – 269
- Natawijaya, R. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Surabaya: Sumber Ilmu.
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Nimran, U. 2006. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN MUARA ENIN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No. 6. Desember.
- Ramayah, T. 2011. Mentoring and job satisfaction in Malaysian SMEs, *Journal of Management Development*, 30 (4), 427 –440.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Desain dan Aplikasinya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Semiawan, C. 2005. *Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Gramedia
- Siagian, SP. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.

- Slamet, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers dan Porter. 2005. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata dan Adimihardja. 2007. *Pengembangan Kurikulum, Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sule dan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Sule, ET. 2005. *Pengantar Menejemen Jilid 1*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sya'ban, A. 2007. *Diktat Analisis Data : Teknik Analisis Data Penelitian*. Jakarta: Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
- Sjafri, M. 2007. *MSDM Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syah, M. 2005. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Umar, H 2005. *Strategi Menejemen In Action*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Winardi. 2009. *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.