

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PENINDO II TELUK BAYUR PADANG

Jose Beno

Politeknik Pelayaran Sumatera Barat
email : msiangkatan34@gmail.com

Dody Nata Irawan

Politeknik Pelayaran Sumatera Barat
email : dodynata@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and test the effect of work motivation, work discipline and work environment on the performance of the employees of PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. The populations in this study were employees of PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. The sampling technique used is random sampling. The Samples were 100 people. The data used are primary data and the data analysis using linear regression. Based on the results of the study, it can be concluded that work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. The work environment has a positive and significant effect on the performance of PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Keywords : *Work motivation, Work discipline, Work environment and employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang dan untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *accidentals sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak semua jumlah populasi mendapat kesempatan yang sama. Sampel diambil sebanyak 100 orang. Data yang digunakan data primer dengan analisis data menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Kata kunci : Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktifitas untuk mencapai suatu tujuan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan lembaga itu sendiri. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga harus berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya yang telah dibebankan. Setiap organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan manajemen untuk menjaga keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kegiatan yang bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna tercapainya tujuan organisasi.

Dengan tingkat persaingan dalam dunia usaha yang semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena tak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama tiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik.

Agar pencapaian tujuan perusahaan tersebut dapat terlaksana apabila didukung sumber daya manusia yang menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama organisasi demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai kinerja yang baik.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Susan, Gakure, Kiraithe dan Waititu (2012), Juniantara (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Yakin, Handoko dan Sutrisno (2013) yang menghasilkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi

harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2010), Hermansyah dan Indarti (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014), Pricilya, Wuysang dan Tawas (2016) yang menghasilkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Artana, 2012). Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat pegawai tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2011).

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap pegawai karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Kharisma (2013), Crisda (2013), Vita (2014), Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009). Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila prestasi kerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu

menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai dapat konsisten apabila setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai (Hasibuan, 2009).

Kajian penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Dengan berjalannya waktu dan bertambahnya usia, pada saat ini PT. Penindo II Teluk Bayur Padang sedang mengalami penurunan kinerja pegawainya yang dapat dilihat dari pencapaian target kerja dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda, maka peneliti tertarik meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang”** .

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya yaitu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat Bagi PT. Penindo II Teluk Bayur Padang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Penindo II Teluk Bayur Padang yang berhubungan dengan pengambilan kebijakan manajemen untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dimasa yang akan datang

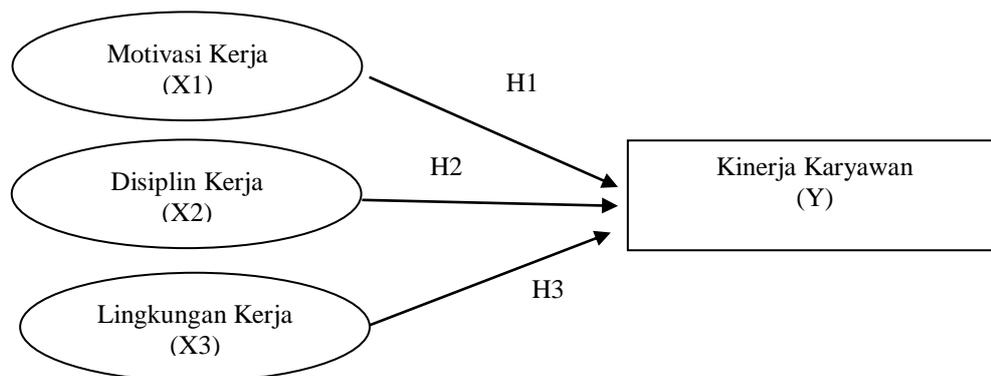
- b. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan peneliti sebagai bekal untuk terjun ditengah-tengah masyarakat

Landasan Teori

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kinerja pegawai dapat konsisten apabila setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai (Hasibuan, 2009). Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis pada gambar 1.



Gambar 1. Model Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai kinerja yang baik. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Susan, Gakure, Kiraithe dan Waititu (2012), Juniantara (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2010), Hermansyah dan Indarti (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Yunandan (2012), Kharisma (2013), Crissda (2013), Vita (2014), Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanative research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), penelitian menurut tingkat penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empat variabel yaitu variabel independen motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y)

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Indikator motivasi kerja antara lain :

- 1) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
- 2) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
- 3) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
- 4) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan bawahan
- 5) Mempunyai wewenang untuk memilih sumber pengembangan diri
- 6) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
- 7) Menjalani hubungan dengan bawahan, teman sejawat dan atasan.
- 8) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
- 9) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi sebagai karyawan

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Husnan, 2007).

- 1) Ketepatan waktu

- 2) Pelaksanaan prosedur
 - 3) Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati
 - 4) Tingkat kerapian berpakaian
 - 5) Memiliki tanggung jawab pada pekerjaan
 - 6) Tingkat kualitas pekerjaan yang telah ditentukan
3. Lingkungan Kerja (X3)
- Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Permana, 2011). Indikator lingkungan kerja antara lain :
- 1) Penerangan
 - 2) Udara
 - 3) Suara bising
 - 4) Keamanan
 - 5) Kebersihan
 - 6) Struktur kerja
 - 7) Tanggung jawab kerja
 - 8) Perhatian dan dukungan pemimpin
 - 9) Kerja sama antar kelompok
 - 10) Kelancaran komunikasi
4. Kinerja Pegawai (Y)
- Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2009). Indikator kinerja pegawai antara lain :
- 1) Ketepatan kerja
 - 2) Keterampilan kerja,
 - 3) Ketelitian kerja
 - 4) Kerapihan kerja.
 - 5) Kecepatan kerja.
 - 6) Jumlah pekerjaan
 - 7) Mengikuti instruksi atasan
 - 8) Mematuhi peraturan kerja
 - 9) Ketaatan waktu kehadiran.
 - 10) Selalu aktif bekerja
 - 11) Semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan
 - 12) Kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri
 - 13) Kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Metode pengambilan sampel yang akan

digunakan dalam penelitian ini adalah metode *accidental sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak semua anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Penentuan jumlah sampel berdasarkan quota sebanyak 100 orang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Tahap Pengolahan Data

Tahap pengolahan data meliputi :

- a. Editing : proses yang dilakukan setelah data terkumpul melihat apakah jawaban pada kuesioner telah lengkap.
- b. Coding : proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.
- c. Pemberian Skor : menggunakan skala Likert dengan menggunakan tujuh kategori dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) Jawab sangat setuju diberi nilai 7
 - 2) Jawab setuju diberi nilai 6
 - 3) Jawab agak setuju diberi nilai 5
 - 4) Jawab cukup setuju diberi nilai 4
 - 5) Jawab agak tidak setuju diberi nilai 3
 - 6) Jawab tidak setuju diberi nilai 2
 - 7) Jawab sangat tidak setuju diberi nilai 1
- d. Tabulasi : mengelompokkan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria *loading* faktor pengujian menggunakan SPSS For Windows versi 22 dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2012) :

- Loading faktor > *rule of tumb* (0,4) berarti valid
- Loading faktor < *rule of tumb* (0,4) berarti tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* dengan tingkat signifikansi 0,05 menggunakan SPSS For Windows versi 21 (Ghozali, 2012) dengan kriteria :

- Nilai alpha > 0,6 maka instrumen reliabel
- Nilai alpha < 0,6 maka instrumen tidak reliabel

Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijabarkan metode yang digunakan dalam mengolah data dan menganalisis data hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Deskriptif analitis merupakan metode yang bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap suatu obyek penelitian yang diteliti melalui sampel atau data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2010). Ukuran deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah distribusi frekuensi dan rata-rata.

Analisis Inferensial

Suatu analisa yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah dengan angka-angka dan pembahasan melalui perhitungan statistik. Dalam analisis inferensial alat analisis yang digunakan adalah :

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Rumus yang digunakan :

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

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

β = Koefisien regresi

e = Error

$\alpha = 0,05$

Uji Goodness of Fit (Uji Model)**Koefisien determinasi**

Koefisien determinasi (*Goodness of fit*), yang dinotasikan dengan R² merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R²) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable (Ghozali, 2012).

Uji Signifikan F

Uji signifikan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui model regresi yang digunakan baik atau tidak dengan menggunakan SPSS versi 22 (Ghozali, 2012). Adapun kriterianya apabila taraf signifikan (α) < 0,05. Pengambilan keputusan :

- a. Jika tingkat signifikan < 0,05, maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika tingkat signifikan > 0,05, maka seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan menggunakan SPSS versi 22 (Ghozali, 2012). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Ha : $\beta > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Pembahasan

Pengujian Regresi Linier Berganda

Suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Dilihat dari tabel 4.9 di atas dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,184 + 0,190 X_1 + 0,427 X_2 + 0,408 X_3.$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 17,1845 berarti apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (b_1) sebesar 0,190 berarti ada pengaruh positif, apabila kepemimpinan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (b_2) sebesar 0,427 berarti ada pengaruh positif, apabila disiplin kerja tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) sebesar 0,408 berarti ada pengaruh positif, apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimana dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,245. Hal ini berarti bahwa sebesar 24,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 24,5\% = 75,5\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat. Hasil F hitung sebesar 12,254 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau model regresi yang digunakan baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05

1. Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,190 dan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima

2. Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,427 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima

3. Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,408 dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima

Hasil Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Blora adalah sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,190 dan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Dengan indikator-indikator motivasi kerja secara keseluruhan di PT. Penindo II Teluk Bayur Padang menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) terendah 5,78. Untuk indikator dengan rata-rata (*mean*) tertinggi 6,20. Dengan demikian motivasi kerja di PT. Penindo II Teluk Bayur Padang tergolong tinggi dilihat indikator motivasi kerja terendah 5,78 yang artinya cenderung setuju (baik).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susan, Gakure, Kiraithe dan Waititu (2012), Juniantara (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai kinerja yang baik

2. Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,427 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Dengan indikator-indikator disiplin kerja secara keseluruhan menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) terendah 5,37. Untuk indikator dengan rata-rata (*mean*) tertinggi 6,34. Dengan demikian disiplin kerja pegawai di PT. Penindo II Teluk Bayur Padang cukup tinggi dengan dilihat indikator disiplin kerja terendah 5,37 yang artinya cukup setuju (cukup tinggi)

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2010), Hermansyah dan Indarti (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja

yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,408 dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Dengan indikator-indikator lingkungan kerja secara keseluruhan menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) terendah 6,34. Untuk indikator dengan rata-rata (*mean*) tertinggi 6,59. Dengan demikian lingkungan kerja pegawai di PT. Penindo II Teluk Bayur Padang baik dengan dilihat indikator lingkungan kerja terendah 6,34 yang artinya setuju (baik)

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yunandan (2012), Kharisma (2013), Crissda (2013), Vita (2014), Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang hasilnya berlawanan dengan penelitian ini adalah penelitian Arianto (2013), yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2011). Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Dengan demikian apabila motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Dengan demikian apabila disiplin kerja tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Dengan demikian apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Saran

Setelah penelitian ini memberikan hasil atas perumusan masalah yang diajukan dan telah memberikan kesimpulan penelitian, selanjutnya adalah mengetengahkan saran-saran bagi penelitian yang akan datang, antara lain :

1. PT. Penindo II Teluk Bayur Padang perlu meningkatkan lagi variabel motivasi kerja dengan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan. Melihat indikator tersebut diharapkan perusahaan lebih memberikan perhatian dengan memberikan kesempatan yang luas pada karyawan untuk mengembangkan keahliannya melalui pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan
2. PT. Penindo II Teluk Bayur Padang perlu meningkatkan lagi variabel disiplin kerja dengan memperbaiki indikator disiplin kerja yang masih rendah pada indikator peningkatan kualitas pekerjaan pegawai sehingga dapat memuaskan untuk semua pihak serta lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Melihat indikator tersebut diharapkan perusahaan lebih memberikan perhatian yang lebih ekstra demi kemajuan perusahaan.
3. PT. Penindo II Teluk Bayur Padang perlu meningkatkan lagi variabel lingkungan kerja melalui indikatornya yang terendah pada indikator struktur kerja dalam perusahaan telah dibentuk dengan jelas. Melihat indikator tersebut diharapkan perusahaan lebih memberikan perhatian dengan melakukan pengarahan-pengarahan dan menetapkan secara tetap struktur kerja karyawan sehingga tidak karyawan dapat menentukan target kerjanya.

Daftar Pustaka

- Arianto (2013), Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Artana (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1):h:66
- Crissida (2013), Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Summit Oto Finance Cabang Jember, *Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Jember*
- Hasibuan, S.P. Malayu (2009). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Ghozali, Imam (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- I Wayan Juniantara (2015), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar
- J. Supranto (2007), Pengukuran Tingkat Kepuasan, Jakarta, Erlangga
- Kharisma (2013), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara, Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009), Perilaku dan Budaya Organisasi, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Permana, Hafidz Indra.(2011), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang), Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Robbins, S. P. (2006), Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika), Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Susetyo, Kusmaningtyas, Tjahjono (2014), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 - 93
- Vita (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta, Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Were M. Susan, W Gakure, E. K Kiraithe dan A.G Waititu (2012), *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi*, Kenya, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 23; December 2012
- Yakin, Handoko dan Sutrisno (2013), Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto, Jurnal Administrasi Publik Juni 2013, Vol. 11, No. 1, Hal. 129 - 145
- Yasa dan Utama (2014), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran, Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali Indonesia