PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ResaAlmustofa
NIM. C2A009139

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun	: ResaAlmustofa
Nomor Induk Mahasiswa	: C2A009139
Fakultas/Jurusan	: Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi	: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)**
Dosen Pembimbing	: Dr. EdyRahardja, SE, M.Si

Semarang, 20 Mei 2014

Dosen Pembimbing,

(Dr. EdyRahardja, SE, M.Si)

NIP. 197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama mahasiswa	: Resa Almustofa
Nomor Induk Mahasiswa	: C2A009139
Fakultas/Jurusan	: Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skrips	: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)**

Telah dinyatakan **lulus** ujian **pada tanggal 11 juni 2014**

Tim penguji

1. Dr. Edy Rahardja,S.E, M,si

   (……..)

2. Dr. Suharnomo, S.E, M.si

   (……..)

3. Dra.Rini Nugraheni.MM

   (……..)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Resa Almustofa, menyatakan bahwa skripsi dengan judul ***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*****(Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)**adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan oranglain tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 20 Mei2014

Yang membuat pernyataan

ResaAlmustofa

NIM. C2A009139

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Then which of the favors of your Lord will you deny?
Al-Qur'an, 055 (Ar-Rahman [The Beneficent, The Mercy Giving])

Orang-orang yang sukses hidup dengan lengkap. Mereka bahagia dan penuh rasa syukur dan cinta terhadap segala sesuatu dalam kehidupan mereka.(anonym)

Hanya karena mimpimu tertunda, tak berarti Tuhan menolaknya. Semua akan indah pada waktunya. PERCAYA!(Bunda)

Skripsiinikupersembahkanuntuk :

Orangtuatercintayang takpernahlelahmembimbingku

Adik-adikyang selalusetiamenemani

Para sahabat yang terusmendukung

Serta

Mereka

yangakusayang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, work motivation and work discipline to employee performance at Bulog Jakarta Regional Division.

The population in this study were 3,650 employeesat Bulog Jakarta Regional Division. The Sampleused purposive sampling technic with 100 respondents. The data used primary data and secondary data, analysed using linear regression .

The results showed that the work environment, work motivation, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at Bulog Jakarta Regional Division. From these results can be concluded that a good work environment, high work motivation, and high working discipline will improve employee performance at Bulog Jakarta Regional Division.

Keywords : work environment , work motivation , work discipline and employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

Populasi yang adadalam penelitianinisebanyak3.650 pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sebesar 100 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan analisis data menggunakan regresi linier.

Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja,motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerjadan kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena limpahan rahmat dan hidayah-Nya Skripsi dengan judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI(Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)** dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikanucapan terimakasih kepada pihak-pihak tersebut, yaitu:

1. Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Dr. Edy Rahardja, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Eishalataruva, SE, MM. selaku dosen wali yang telah membimbing penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang tidak ternilai.

5. Seluruh staf administrasi, akademik, perpustakaan, SIMAWEB, bapak penjaga gedung laboratorium, Gedung A, B, C, dan Dekanat di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah membantukelancaran proses administrasi selama kuliah dan memberikan dukungan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua, ayahnda tercinta Ahmad Ma'mun dan ibunda Ening wedhaningsih beserta kakak dan adik Tia Sutianingsih, dika fadlika yang selalu ada untuk penulis, mendoakan dan mengingatkan penulis untuk terus berusaha menjadi lebih baik.
7. Para sahabat, taraninta, Putri dan Vita yang selalu mewarnai masa-masa "remaja" penulis.
8. Teman-teman manajemen 2009 & teman "seperjuangan" (dalam menyelesaikan skripsi) yang selalu solid dari awal kuliah hingga saat ini.
9. Serta mereka yang selalu menemani penulis siang dan malam selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis mengharap saran dan kritik yang membangun guna penyempurnaan tulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Semarang, 20Mei 2014

Penulis,

ResaAlmustofa

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ...……...i
PERSETUJUAN SKRIPSI..... ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN..... iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... v
ABSTRACT..... viii
ABSTRAK ix
KATA PENGANTAR..... x
DAFTAR ISI..... xi
DAFTAR TABEL xiii
BAB I PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang Masalah..... 1
1.2 Perumusan Masalah..... 5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 8
2.1 Landasan Teori 8
2.1.1 Lingkungan Kerja 8
2.1.2 Motivasi Kerja..... 11
2.1.3 Teori Motivasi 12
2.1.4 Indikator Motivasi 16
2.1.5 Disiplin Kerja 17
2.1.6 Indikator Disiplin Kerja 19
2.1.7 Kinerja Pegawai 19
2.1.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 20
2.1.9 Pengukuran Kinerja..... 24
2.2 Review Penelitian Terdahulu 25
2.3 Keterkaitan Variabel dan Pengembangan Hipotesis 27
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 27

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 28
2.3.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai..... 29
2.4 Kerangka Penelitian 30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 33
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 33
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian 35
3.3 Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data 36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 45
4.1 Deskripsi Responden..... 45
4.2 Deskripsi Variabel..... 48
4.3 Uji Instrumen Penelitian..... 56
4.4 Uji Model 62
4.4.1 Analisis Regresi Berganda 62
4.4.2 Koefisien determinasi..... 63
4.4.3 Uji Simultan (Uji F) 63
4.4.4 Pengujian Hipotesis..... 63
4.5 Pembahasan..... 64
BAB V PENUTUP..... 67
5.1 Kesimpulan..... 67
5.2 Saran..... 68
5.3 Keterbatasan Penelitian 69
5.4 Rekomendasi Penelitian Yang Akan Datang 69
DAFTAR PUSTAKA 70
LAMPIRAN..... 73

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Rekapitulasi Realisasi Pengadaan Beras dan Gabah 3
Tabel 1.2 Penyaluran Alokasi Raskin 4
Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu 26
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 45
Tabel 4.2 Usia Responden 46
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden 47
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden 48
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1) 49
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X3) 51
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3) 53
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) 55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian 56
Tabel 4.10 Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian 58
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 59
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficientsa 60
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficientsa 61
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) 62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi.Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya

organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tangung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya.Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja

Kajian penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan Jakarta Utara 14240.Berdasarkan data yang diperoleh, Perum Bulog Divisi Regional Jakarta mengalamipenurunan hasil dari tahun 2012 ke tahun 2013.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Realisasi Pengadaan Beras dan Gabah

No	Sub Drive	2012		2013	
		Beras	Gabah	Beras	Gabah
1	Drive DKI Jakarta	7.637.290	0	6.290.430	0
2	Sub Drive Serang	19.864.755	1.000.00	15.812.500	737.500
3	Sub Drive Tangerang	17.870.455	0	29.604.935	0
4	Sub Drive Lebak	39.499.020	955.000	29.073.690	1.873.000
	Jumlah	84.871.520	1.955.000	80.781.555	2.610.500

Sumber :Data gudang BULOG

Tabel 1.1 meunjukan bahwa pengadaan beras untuk kawasan DKI Jakarta pada tahun 2012 sebesar 7.637.290 mengalami penurunan sebesar 134.686 pada tahun 2013 menjadi 6.290.430. Sedangkan total penurunan dari keseluruhan subdrive adalah sebesar 4.089.965 dalam kurun waktu satu tahun. Penurunan pengadaan beras ini dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan faktor internal.Faktor eksternal antara lain adalah cuaca, hama, dan lain sebagainya. Sedangkan masalah

internal salah satunya adalahkinerja pegawai.Hal ini terlihat dari masalah-masalah dasar yang sering disepelekan, sepertimasih adanya pegawai yang sering datang terlambat di kantor, adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannyaatau masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam – jam kerja tanpa keterangan.

Tabel 1.2
Penyaluran Alokasi Raskin

No	Sub Drive	2012	2013
1	Drive DKI Jakarta	39.724.215	39.037.185
2	Sub Drive Serang	19.657.485	15.728.295
3	Sub Drive Tangerang	34.408.425	31.620.660
4	Sub Drive Lebak	46.892.025	39.842.550
	Jumlah	140.682.150	126.228.690

Sumber : Data gudang BULOG

Tabel 1.2 menjelaskan mengenai penyaluran alokasi raskin yang juga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Penurunan tidak hanya terjadi dikawasan Drive DKI Jakarta tetapi juga di kawasan sub drive yaitu Serang, Tangerang, dan Lebak.Menurut Cascio (1992)penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.Penilaian kinerja pegawai di Bulog tidak dapat dinilai secara individual karena merupakan penilaian kinerja keseluruhan dari beberapa sub-drive yang terpusat di satu drive, dalam penelitian ini drive berpusat di DKI Jakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan mengambil judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)”.**

1.2 Perumusan Masalah

Penurunan hasil yang terjadi pada tahun 2012 hingga tahun 2013 pada Perum Bulog Divisi Regional Jakarta selain disebabkan oleh faktor eksternal seperti cuaca disebabkan juga oleh faktor internal seperti kinerja karyawan. Kinerja sendiri menurut Tika (2006) merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, penulis hendak meneliti apakah lingkungan kerja, motifasi kerja, dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PERUM BULOG Divisi Regional DKI Jakarta.Maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta

4.3.1 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya denganpengaruh lingkungan kerja, motivasi kerjadan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Perusahaan

Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat peneliti

Penelitian ini merupakan syarat bagi peniliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi refrensi bagi masyarakat luas pada umumnya serta penulis pada khususnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Dale (2002)lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Menurut Sudarmayanti (2011) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Setiap bangunan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat untuk (Nitisemito, 2002) :

1. Menghindari kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan
2. Menghindari kemungkinan bahaya keracunan, penularan penyakit/ timbulnya penyakit jabatan.
3. Menjaga kebersihan dan ketertiban
4. Mendapat penerangan yang cukup dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan.
5. Mendapat suhu yang layak dan pertukaran udara yang cukup.
6. Menghilangkan gangguan gas, uap dan bahan yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan

   Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.

2. Pertukaran udara

   Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh orang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

3. Penerangan

   Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

4. Keamanan

   Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun. Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri, yaitu keselamatan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk melindungi badan disamping itu juga kondisi konstruksi gedung atau bangunan.

5. Kebisingan

   Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

6. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Hubungan yang baik dan serasi antara pimpinan dengan bawahanakan menimbulkan kegairahan bawahan dalam bekerja.Tetapi bila hubungan tersebut buruk, jelas akan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu perlu iklim yang sehat dan serasi antara pimpinan dengan bawahan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

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. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Pendapat lain mengenai motivasi menurut Buhler (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”. Menurut Hasibuan (2003) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaiaan kebutuhan yang memberikan kepuasan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

2.1.3 Teori Motivasi

a . Teori Motivasi Lama

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan *(hierarky of needs)* milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori dua faktor (Robbins, 2006) :

1. Teori hierarki kebutuhan *(hierarky of needs)*

Teori hierarki kebutuhan *(hierarky of needs)* milik Abraham mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu :

a) Kebutuhan fisiologis *(Phisiological)* meliputi rasa lapar, haus, tempat tinggal, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
b) Kebutuhan akan rasa aman *(safety)* meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
c) Kebutuhan sosial *(social)* meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan
d) Kebutuhan akan penghargaan *(esteem)* meliputi faktor-faktor peghargaan internal seperti penghormatan diri, otonomi dan pencapaian. Untuk faktor-faktor penghargaan eksteral seperti status dan pengakuan
e) Kebutuhan aktualisasi diri *(self actualization)* yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potesi seseorang dan pemenuhan diri sendiri

2. Teori X dan Y

Dauglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut Teori X dan yang kedua positif disebut teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

a) Pada dasarnya karyawan tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari
b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin
d) Sebagai karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain
b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan
c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan tanggung jawab
d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor *(two factor theory)* juga disebut teori motivasi *higiene* dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan.

b. Teori Motivasi Kontemporer

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins, 2006). Teori Motivasi McClelland mengemukkan teorinya yaitu Me. *Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial . Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi *(need,for achievement = nAch),* merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *nAch* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan afiliasi *(need for Affiliation = n Af)* menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja' seseorang. Oleh karena itu, *n Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di

lingkungan ia tinggal dan bekerja *(sense of belonging),* kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting *(sense of importance),* kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal *(sense of achievement),* dan kebutuhan akan perasaan ikut serta *(sense of participation).* Seseorang karena kebutuhan *n.Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need,for Power = n Pow).* Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *N Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Pegawai sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg dan McClelland sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat bekerjarnya.

2.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland (Robbins, 2006) antara lain :

a) Kebutuhan akan prestasi

1) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
2) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
3) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat

b) Kebutuhan akan kekuasaan

1) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
2) Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
3) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat

c) Kebutuhan akan afiliasi

1) Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
2) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
3) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjannya

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.

b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan, (2002) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”Dan “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya

aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan. Seorang pegawai harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya.

2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2003):

1) Kehadiran tepat waktu
2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
3) Mentaati peraturan kerja
4) Menjalankan prosedur kerja
5) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

2.1.7 Kinerja Pegawai

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Maryoto (2000), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Simamora (2006) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2003) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cascio (1995)mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut Narmodo (2009) :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

b. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

c. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

d. *Leader member exchange* / kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

e. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

f. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

g. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain

h. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

i. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

j. Tingkat gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

k. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan

karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

l. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

m. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

n. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

o. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

p. Kesempatan promosi jabatan

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

2.1.9 Pengukuran Kinerja

Jika dilakukan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau output. Apabila hasil atau output mulai diperhatikan, maka hal ini menyangkut pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (input) dan segi hasil (output). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar.

Pengukuran kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada khususnya. Menurut Narmodo dan Wajdi (2009) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

a. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran

b. Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi

c. Supervisi meliputi: membutuhkan saran, arahan/ perbaikan

d. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu

e. Konservasi meliputi:pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain oleh:

Mega Arum Yunanda (2011) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)". Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air.

Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kepemipinandan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang)". Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang.

I Wayan Siwantara (2009) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali". Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali.

AdietyaArie Hetami (2009) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi". Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disilin kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah persero asuransi

Ololube (2006) dengan judul "Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness : An Assessment University of Helsinki Firlandia". Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja .

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mega Arum Yunanda (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja (H1)
2	Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011)	Pengaruh Motivasi, Kepemipinandan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang)	a.Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja (H1) b. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja (H2)

3	IWayan Siwantara (2009)	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali	a.Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja (H2)
4	AdietyaArie Hetami (2009)	Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi	a. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja (H2) b. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja (H3)
5	Ololube (2006)	Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness : An Assessment University of Helsinki Firlandia	Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja (H2)

Sumber : Jurnal acuan yang digunakan

2.3 Keterkaitan Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Mega Arum Yunanda (2011) dan Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang rnempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki prilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011)I Wayan Siwantara (2009), AdietyaArie Hetami (2009) dan Ololube (2006) yang

menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta

2.3.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kcrja yang tinggi jika yang bcrsangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkornunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Adietya Arie Hetami (2008) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

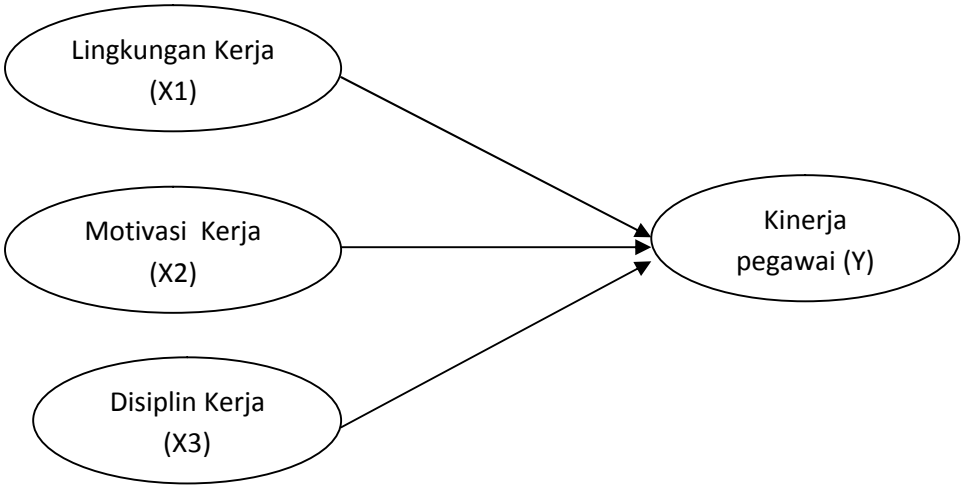
H3: Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta

2.4 Kerangka Penelitian

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dengan lingkungan kerja yang nyaman, motivasi kerja yang tinggi dari pegawai, serta disiplin kerja yang tinggi pula akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara tehadap rumusan masalah penelitian,(Sugiono,2010). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarakan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H_0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_0: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H_2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H_0: Displin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H_3: Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

1. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).
2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah lingkungankerja (X_1), motivasikerja (X_2),dan disiplin kerja (X_3).

3.2.2. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002)	1) Kebersihan 2) Penerangan 3) Keamanan 4) Fasilitas kantor yang mendukung 5) Pertukaran udara	SkalaLikert 1 – 5

2	Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006)	1) Kebutuhan hidup 2) Penghargaan 3) Tunjangan dan jaminan kesehatan 4) Adanya peluang dan kesempatan untuk perkembangan karier 5) Hubungan sosial	SkalaLikert 1 – 5
3	Disiplin kerja (X_3)	Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak Hasibuan (2003)	1) Kehadiran tepat waktu 2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 3) Mentaati peraturan kerja 4) Menjalankan prosedur kerja 5) Menggunakan peralatan kantor dengan baik	SkalaLikert 1 – 5
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003)	1) Kualitas (mutu) pekerjaan 2) Kuantitas (jumlah) pekerjaan 3) Memberikan ide daninisiatifuntukkemajuan 4) Teliti dan tanggung jawab dalam pekerjaan 5) Tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan	SkalaLikert 1 – 5

Sumber : Jurnal acuan yang digunakan

3.2. PopulasidanSampel Penelitian

3.2.1. PopulasiPenelitian

Populasi menurut Sutrisno Hadi (2001) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawaiPerumBulogDivisi Regional Jakarta 3.650 pegawai.

3.2.2. SampelPenelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sutrisno Hadi, 2001). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawaiPerumBulogDivisi Regional Jakarta. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan sampel dari semua populasi dengan kriteria-kriteria tertentuyaitu pendidikan minimal SLTA danmempunyaimasakerjalebihdari 3 tahun. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut (Djarwanto dan Subagyo, 2006). Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{3.650}{1 + 3.650\ (0,1)^2} = \frac{3.650}{37,50} = 97,33 \text{ (dibulatkan 100)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dan sampel (0,1).

3.3. Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data antara lain :

1. Data Primer.

   Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kuantitatif dan kualitatif (SutrisnoHadi, 2001). Data ini disebut juga ata eksternal. Data sekunder ini diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan dokumen-dokumen dari Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

3.4. 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 anekaragam jawaban di kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

c. Pemberian Skor : menggunakan skala Likert dengan menggunakan lima kategori dengan rincian sebagai berikut :

1) Jawab sangat setuju diberi nilai 5
2) Jawabsetujudiberinilai4
3) Jawabcukupsetujudiberinilai3
4) Jawab tidak setuju diberi nilai 2
5) Jawab sangat tidak setuju diberi nilai 1

d. Tabulasi : pengelompokkan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

3.5.Analisis Data

1. 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 mengkonfirmasikan 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 sebagai berikut (Ghozali, 2006) :

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

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjuk kan hasil yang relatifsama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2006) dengan kriteria :

- Bila nilai alpha > 0,6 maka instrumen reliabel
- Bila nilai alpha < 0,6 maka instrumen tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan veriabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2006).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($\rho > 0,05$) berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan sebalikya apabila level dibawah signifikan ($\rho < 0,05$) berarti terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006).

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regeresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakan pada model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara veriabel bebas (Ghozali, 2006).

Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflantion factor* (VIF). Batas dari

tolerancevalue< 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

3. Uji Model

Uji model data dalam penelitian ini menggunakan :

a. Analisis Regresi Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerjapegawai

X_1 = Lingkungankerja

X_2 = Motivasikerja

X_3 = Disiplinkerja

β = Koefisienregresi

e = Error

b. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase *goodness of fit* dari variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2006).

c. Uji (Uji F)

Uji simultan (uji F) yaitu untuk mengidentifikasi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta secara simultan dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05.

4. Uji Hipotesis

Uji hipótesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakartasecaraparsialdengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05.