

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI UNIT *AIRPORT RESCUE AND FIRE FIGHTING SECTION* BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA)**

**DR. HJ. SRI RAHAYU, SE, MM**

**YUDHA SETYO ANGGORO**

**Manajemen STIE MAHARDHIKA SURABAYA**

rahayu.mahardhika@gmail.com

yudhasetyo4@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit pada unit *Airport Rescue And Fire Fighting Section (ARFFS)* Bandar Udara Juanda Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-Desember 2019 di Unit *Airport Rescue and Fire Fighting Section (ARFFS)* Bandar Udara Juanda, yang beralamatkan di Jalan Ir. Haji Juanda Sedati, Sidoarjo. Digunakan metode wawancara yang dengan karyawan pada unit ARFFS sebanyak 50 responden. Terdapat variabel-variabel pada penelitian ini anatara lain variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel independen berupa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Data hasil wawancara yang sudah didapatkan kemudian ditabulasikan ke dalam Ms. *Excel*, dianalisis dan diakumulasikan menggunakan analisis berupa grafik persentase dan Skala *Likert*. Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Uji tersebut diantaranya menggunakan uji normalitas *one sample kolmogorov-smirnov* dan Uji regresi linier berganda yang dibantu oleh program SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan lingkungan Kerja sangat berpengaruh positif dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai R-Square pada masing-masing variabel independen secara berurutan yaitu motivasi kerja 93,9%, disiplin kerja 97,6% dan lingkungan kerja 96,6%. Maka apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan, akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci : *Airport Rescue And Fire Fighting Section (ARFFS)*, *disiplin kerja*, *kinerja karyawan*, *lingkungan kerja*, *motivasi kerja*

**Abstract**

The aim of this research was to determine the effect of work motivation on employee performance, to determine the effect of work discipline on employee performance, determine the effect of work environment on employee performance at the *Airport Rescue and Fire Fighting Section (ARFFS)* Unit at Juanda International Airport, Surabaya. This research was conducted in October-December 2019 at the *Airport Rescue and Fire Fighting Section (ARFFS)* Unit at Juanda International Airport, which addressed at Jalan Ir. Haji Juanda Sedati, Sidoarjo. The interview method was used with 50 respondents in the ARFFS unit. There are variables in this study among other dependent variables is Employee Performance and independent variables in this research are Work Motivation, Work Discipline and Work Environment. Data from the interviews that have been obtained are then tabulated into Ms. *Excel*, analyzed and accumulated using analysis in the form of a percentage graph and a Likert Scale. So that the data obtained by the questionnaire can be valid and reliable, it is necessary to test the validity and reliability of the questionnaire on the items of the statement so that it can be known whether or not feasible for data collection. These tests include the One Sample Kolmogorov-Smirnov to Normality Test and the Multiple Linear Regression Test assisted by the SPSS 16.0 program. The results showed that Work Motivation, Employee Performance, and Work environment were very positive influences on Employee Performance. This is evidenced by the value of R-Square on each of the independent variables in sequence, 93.9% work motivation, 97.6% work discipline and 96.6% work environment. So if work motivation, work discipline and work environment are improved, it will affect employee performance improvement.

Keywords: *Airport Rescue And Fire Fighting Section (ARFFS)*, *employee performance*, *work discipline*, *work environment*, *work* *motivation*

**PENDAHULUAN**

*Airport Rescue and Fire Fighting Section (ARFFS)* atau Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran

(PKP-PK) merupakan salah satu unit kerja yang bertugas sebagai penanggulangan keadaan darurat yang mutlak harus ada pada setiap Bandar Udara. Penjelasan diatas tertuang dalam dokumen International Civil

Aviation Organization (ICAO Annex 14, 1994). Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 74 Tahun 2013 menyatakan bahwa setiap penyelenggara Bandar Udara diwajibkan untuk menyediakan pelayanan PKP-PK sesuai standar minimum.

Personil PKP-PK adalah personil yang bertanggung jawab mengoperasikan dan melakukan pemeliharaan atau perawatan kendaraan PKP-PK serta melakukan penanggulangan keadaan darurat di Bandar Udara dan sekitarnya. Tujuan utama pelayanan ARFFS adalah menyelamatkan jiwa manusia. Persiapan untuk menghadapi *accident* atau *incident* pesawat udara yang terjadi pada atau di sekitar Bandar Udara. Personil ARFFS yang bekerja di suatu Bandar Udara diwajibkan memiliki lisensi dan rating (KP 002 Tahun 2012).

Fasilitas ARFF adalah semua kendaraan, peralatan PKP-PK, dan bahan pendukungnya serta personil yang disediakan di setiap Bandar Udara. Penyediaan fasilitas PKP-PK wajib sesuai dengan kategori Bandar Udara. Penentuan kategori Bandar Udara untuk PKP-PK berdasarkan panjang dan lebar maksimum badan pesawat udara (KP 14 Tahun 2015).

Bandara Juanda merupakan Bandar Udara Internasional yang terletak di Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, 20 km sebelah selatan Surabaya. Bandara Internasional Juanda dioperasikan oleh PT. Angkasa Pura 1. Namanya diambil dari Ir. Djuanda Kartawidjaja, Wakil Perdana Menteri terakhir Indonesia yang telah menyarankan pembangunan bandara ini. Bandara Internasional Juanda adalah bandara tersibuk kedua di Indonesia setelah Bandara Internasional Soekarno-Hatta berdasarkan pergerakan pesawat dan jumlah penumpang. Bandara ini memiliki panjang landasan 3.000 meter dengan luas terminal sebesar 51.500 m<sup>2</sup> atau sekitar dua kali lipat dibanding terminal lama yang hanya 28.088 m<sup>2</sup>. Bandara ini juga dilengkapi dengan fasilitas lahan parkir seluas 28.900 m<sup>2</sup> yang mampu menampung lebih dari 3.000 kendaraan. Bandara ini diperkirakan mampu menampung 13 juta hingga 16 juta penumpang per tahun dan 120.000 ton kargo/tahun (Bandar Udara Juanda, 2019).

Terminal I Bandara Internasional Juanda Surabaya diperluas menjadi 91.700 m<sup>2</sup> dengan 13,6 juta penumpang per tahun. Pembangunan tersebut diperuntukkan terminal umroh, yang selama ini masih bercampur dengan calon penumpang lainnya. Namun setelah perluasan tahap I ini selesai, Terminal I Bandara Juanda nantinya akan kembali diperluas pada tahap II menjadi 137.200 m<sup>2</sup>, sehingga akan mampu melayani 15,2 juta

penumpang per tahun (Bandar Udara Juanda, 2019).

Pertumbuhan jumlah penumpang di Bandar Udara Juanda harus diikuti dengan peningkatan jasa pelayanan. Peningkatan tersebut diperoleh dari kualitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor. Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui adanya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Robbin dan Judge (2002) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Adanya motivasi kerja yang tinggi menjadikan karyawan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan seperti tidak adanya kepercayaan diri sehingga sering mengalami prasangka buruk yang bisa menghalangi untuk dapat mencapai tujuan – tujuan yang diharapkan (Pandey & Scot, 2005 ). Selain itu juga adanya keraguan yang tiba-tiba muncul dalam pelaksanaan misi pada setiap karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Selain motivasi kerja disiplin dan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik ( tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, analisis terhadap pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mengoptimalkan kinerja karyawan pada unit ARFFS Bandar Udara Juanda Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan analisa kualitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh peneliti berdasar dari hasil wawancara mendalam. Data sekunder yang diperoleh berdasarkan telaah dokumen.

### B. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditranferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari (Sugiyono, 2014).

### C. Sampel atau Informan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian (Sugiyono, 2014).

Responden yang dipilih adalah sebanyak 50 orang. Responden tersebut meliputi karyawan *Airport Rescue and Fire Fighting Section* (ARFFS) Bandar Udara Juanda Surabaya. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan ARFFS yang berjumlah sebanyak 80 orang, sehingga 50 orang saja sudah dianggap cukup untuk mewakili pengambilan sampel. Menurut Cohen dkk (2007) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Mahmud (2011) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Senada dengan pendapat tersebut, Sugiyono (2012) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 5 = 50$
4. Penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Sehingga dari teori tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa jika pengambilan sampel adalah 50 maka telah memenuhi batas minimum pengambilan sampel/ Dimana total populasi 80, kemudian variabel penelitian ada 4 (independen+dependen), maka jumlah anggota sampel minimum adalah 40. Maka sampel dalam penelitian ini telah memenuhi batas minimum pengambilan jumlah sampel.

### D. Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan beberapa instrumen dalam melaksanakan penelitian ini. Instrumen penelitian tersebut antara lain pedoman wawancara mendalam dan pedoman telaah dokumen. Pedoman wawancara mendalam berisi daftar pertanyaan mengenai analisis pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, pedoman telaah dokumen digunakan sebagai panduan peneliti dalam menelaah dokumen yang berhubungan dengan analisis kebutuhan tenaga, yaitu uraian tugas.

### E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Sugiyono, 2012).

Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain variabel independen dan dependen. Variabel independen yang termasuk dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### F. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Unit *Airport Rescue and Fire Fighting Section* (ARFFS) Bandar Udara Juanda, yang beralamatkan di Jalan Ir. Haji Juanda Sedati, Sidoarjo. Penelitian

dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2019.

### G. Sumber dan Pengumpulan Data

Terdapat dua data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data primer : merupakan data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung (observasi lapangan), yaitu wawancara dengan karyawan ARFFS Bandar Udara Juanda sebanyak 50 orang
2. Data sekunder : data sekunder dalam penelitian ini berasal dari telaah dokumen.

### H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Dalam teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2012).

### I. Pengolahan Data

Setelah peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan telaah dokumen, proses berikutnya yang harus dilakukan adalah mengolah data yang telah terkumpul. Tahap pertama, untuk memperoleh hasil wawancara, peneliti harus mendengarkan hasil wawancara mendalam dengan informan dan memindahkannya dalam bentuk matrik wawancara mendalam.

### J. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Analisis kualitatif dan kuantitatif berupa hasil wawancara yang sudah didapatkan yang kemudian ditabulasikan ke dalam Ms. *Excel*, dianalisis dan diakumulasikan menggunakan analisis berupa grafik persentase dan Skala *Likert* dengan rumus (Hakim, 2014):

$$A_i = \frac{(a.5) + (b.4) + (c.3) + (d.2) + (e.1)}{a + b + c + d + e}$$

$A_i$  = persepsi untuk butir pertanyaan yang ke- $i$

$a$  = jumlah respon yang memiliki jawaban a

$b$  = jumlah respon yang memiliki jawaban b

$c$  = jumlah respon yang memiliki jawaban c

$d$  = jumlah respon yang memiliki jawaban d

$e$  = jumlah respon yang memiliki jawaban e

Nilai –nilai dari perhitungan tersebut akan masuk dalam salah satu kategori sebagai berikut :

$1 < x < 1,8$  = masuk kategori sangat tidak setuju

$1,81 < x < 2,6$  = masuk kategori tidak setuju

$2,6 < x < 3,4$  = masuk kategori netral

$3,41 < x < 4,2$  = masuk kategori setuju, dan

$4,21 < x < 5$  = masuk kategori sangat setuju

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Uji tersebut dibantu oleh program SPSS 16.0. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogrov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut (Ghozali, 2011):

1. Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $>$  level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak
2. Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $<$  level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima

#### 2. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, tiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin

dan lingkungan kerja dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011):

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- X<sub>1</sub> = motivasi kerja
- X<sub>2</sub> = disiplin kerja
- X<sub>3</sub> = lingkungan kerja
- b<sub>1</sub> = koefisien regresi

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Perusahaan

*Airport Fire Fighting and Rescue Section* (AFFRS) atau dulunya disebut Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) merupakan salah satu unit kerja bagian penanggulangan keadaan darurat yang mutlak ada pada setiap Bandar Udara, ketentuan tersebut tertuang dalam *International Civil Aviation Organization* (ICAO). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, AFFRS mempunyai tugas utama yaitu memberikan pelayanan pertolongan dan penyelamatan terhadap kecelakaan penerbangan yang terjadi di wilayah lingkungan Bandar Udara khususnya kecelakaan di darat. Selain itu *Airport Fire*

*Fighting and Rescue Section* (AFFRS) juga mempunyai tugas pokok yaitu operasi, pemeliharaan, dan latihan. Menurut Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara KP 14 Tahun 2015 :

- a. Visi AFFRS Bandar Udara Juanda Surabaya adalah menyelamatkan jiwa dan harta benda manusia dari pesawat udara yang mengalami kecelakaan maupun kebakaran gedung suatu Bandar Udara.
  - b. Misi AFFRS Bandar Udara Juanda Surabaya :
    1. Meningkatkan program latihan rutin harian
    2. Meningkatkan program *maintenance* fasilitas guna menjamin kesiapan fasilitas saat operasi berlangsung
    3. Senantiasa mengikuti Shiftlasi terbaru yang berlaku, agar semua tindakan yang kita ambil sesuai dengan standar prosedur yang berlaku.
- ### 2. Persepsi Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penggalan informasi maka didapatkan hasil seperti pada gambar 1 dengan jumlah responden sebanyak 50 orang yang didapatkan secara acak dan dengan mempertimbangkan kriteria yang telah disebutkan di metode. Penggalan informasi juga difokuskan pada data responden mengenai rentang usia (Tabel 1), jenis kelamin (Tabel 2), tingkat pendidikan (Tabel 3), lama bekerja (Tabel 4). Kemudian dilakukan pengujian Uji Normalitas (Tabel 5) dan Uji Regresi Linier Berganda (Tabel 5-8) untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan rentang usia

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30	34	68%
2.	31-40	12	24%
3.	>40	4	8%

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	50	100%
2.	Perempuan	0	0%

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	37	74%
2.	D3	5	10%
3.	S1	8	16%

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	2-3 Tahun	5	10%
2.	>4 Tahun	45	90%

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan waktu lama bekerja

Tabel 5. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* (SPSS 16.0, 2019)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		MK	DK	LK	KK
N		50	50	50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.0000	3.1200	2.8800	3.0600
	Std. Deviation	1.26168	1.25584	1.22291	1.25210
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.178	.184	.181
	Positive	.166	.174	.184	.181
	Negative	-.126	-.178	-.160	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.174	1.261	1.302	1.283
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127	.083	.067	.075

a. Test distribution is Normal.

Keterangan :

MK : Motivasi Kerja

DK : Disiplin Kerja

LK : Lingkungan Kerja

KK : Kinerja Karyawan

Tabel 6. Nilai R-Square (*Coefficient Corelation*) (SPSS 16.0, 2019)

**Model Summary<sup>c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>b</sup>	.953	.951	.27582

a. Predictors: (Constant), MK, DK, LK

b. Dependent Variable: KK

Keterangan :

MK : Motivasi Kerja

DK : Disiplin Kerja

LK : Lingkungan Kerja

KK : Kinerja Karyawan

Tabel 7. Nilai hasil Uji ANOVA (SPSS 16.0, 2019)

**ANOVA<sup>c</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.244	2	36.622	481.384	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.576	47	.076		
	Total	76.820	49			

a. Predictors: (Constant), MK,DK, LK

b. Dependent Variable: KK

Keterangan :

MK : Motivasi Kerja

DK : Disiplin Kerja

LK : Lingkungan Kerja

KK : Kinerja Karyawan

Tabel 8. Nilai Coefficients hasil uji regresi (SPSS 16.0, 2019)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.084	.108		.780	.439		
	MK	.760	.069	.765	11.085	.000	.221	4.527
	LK	.239	.071	.231	3.338	.002	.221	4.527
	DK	.092	.065	.356	2.053	.046	.221	4.527

a. Dependent Variable: KK

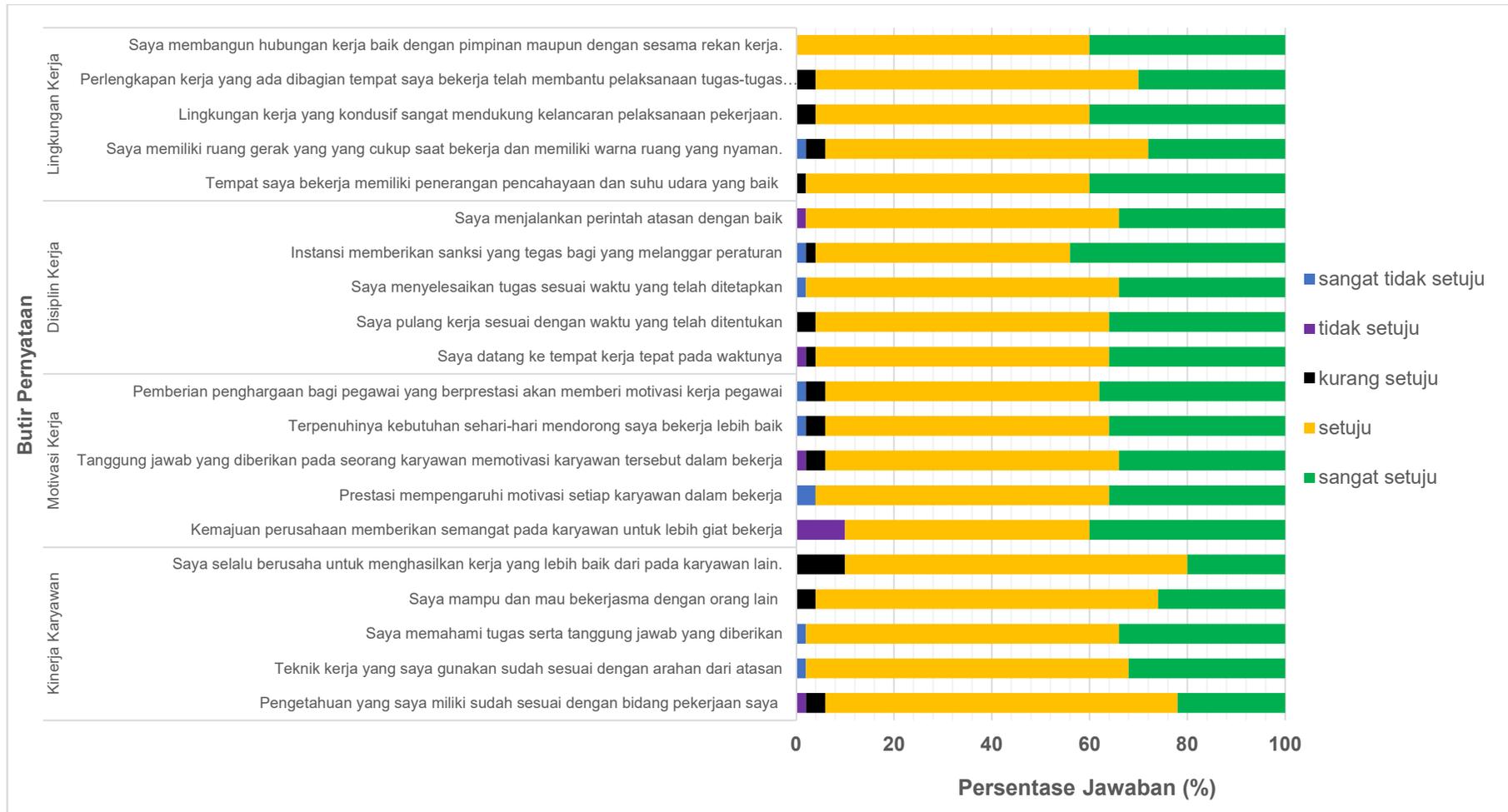
Keterangan :

MK : Motivasi Kerja

DK : Disiplin Kerja

LK : Lingkungan Kerja

KK : Kinerja Karyawan



Gambar 1. Persentase persepsi karyawan terkait motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## Pembahasan

### 1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penggalan informasi mengenai persepsi karyawan (Gambar 1) tentang kinerja karyawan, diketahui bahwa sebesar 72% menjawab setuju dimana pengetahuan yang dimiliki karyawan telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti.

Butir pernyataan kedua mengenai teknik kerja yang digunakan karyawan, jawaban responden 66% menyatakan telah sesuai dengan arahan yang diberikan oleh atasan. Butir pernyataan ketiga mengenai pemahaman karyawan terkait tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan, sebesar 64% responden menyatakan telah memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Butir pernyataan keempat mengenai kerjasama atau *team work*, sebesar 70% responden menyatakan mampu bekerjasama dengan tim. Pernyataan ke-lima terkait kemampuan bersaing secara sehat untuk menghasilkan karya yang lebih baik daripada yang lain, sebesar 70% responden menyatakan dapat atau mampu menghasilkan kerja yang lebih baik dari karyawan yang lain. Hasil penggalan informasi tentang kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan setuju dimana berarti kinerja karyawan dirasa telah sesuai dengan pengetahuan yang diperoleh, teknik kerja yang dilakukan telah sesuai, pemahaman tugas yang diberikan atasan telah dicerna dengan baik, kerjasama dengan tim telah dilaksanakan dengan baik dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sudah dinilai baik dan sesuai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana

pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Pemahaman suatu tanggung jawab yang telah diberikan tersebut merupakan bagian dari komitmen yang telah diambil oleh seseorang dimana pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, rasa bangga terhadap organisasi, dan merasa berkewajiban untuk memajukan organisasinya yang merupakan bagian dari tanggung jawab dari seorang karyawan. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (*skill*), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (*expectation*) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Robbins, 2002):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
7. Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimal. Kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepan, bekerja sesuai

posisi dan *job description* masing-masing. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mangkunegara, 2000).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu:

1. Kemampuan individual  
Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan  
Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.

3. Dukungan organisasional  
Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama.

## **2. Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penggalian informasi mengenai persepsi karyawan (Gambar 1) tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa sebagian responden menyatakan setuju. Hal ini terlihat pada butir pernyataan pertama bahwa sebagian responden menyatakan bahwa jika kemajuan akan perusahaan dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Butir pernyataan kedua jawaban responden 66% menyatakan setuju jika prestasi sangat memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Butir pernyataan ketiga terkait tanggung jawab, sebesar 60% responden menyatakan setuju bahwa tanggung jawab yang diberikan telah memotivasi karyawan dalam bekerja. Butir pernyataan ke-empat mengenai pemenuhan kebutuhan sehari-hari, sebesar 58% responden menyatakan mampu bekerjasama dengan tim. Pernyataan ke-lima terkait pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan memberikan motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai - nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa- peristiwa baru, yang bersama- sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Motivasi dapat berfungsi sebagai monitor karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar, komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa

tidak puas, dan ketegangan psikologis. Sedangkan komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja (Sidanti, 2015). Motivasi karyawan sangat penting karena setiap karyawan diharapkan dapat mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Untuk itu karyawan memerlukan motivasi untuk dapat bekerja lebih rajin. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan, 2013).

## **3. Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penggalian informasi mengenai persepsi karyawan (Gambar 1) tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa sebagian responden menyatakan setuju. Hal ini terlihat pada butir pernyataan pertama tentang bahwa sebagian responden menyatakan bahwa jika kemajuan akan perusahaan dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Butir pernyataan kedua sebesar 60% responden menyatakan jika pulang sesuai waktu yang telah ditentukan. Butir pernyataan ketiga terkait ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, sebesar 64% responden menyatakan bahwa responden telah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Butir pernyataan ke-empat mengenai sanksi yang diberikan instansi terhadap pelanggaran, sebesar 52% responden menyatakan bahwa instansi

memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan. Pernyataan ke-lima sebesar 64% responden menyatakan telah menjalankan perintah dari atasan dengan baik.

Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Sedarmayanti, 2001). Menurut Rivai (2004) disiplin memiliki beberapa indikator diantaranya terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja.

Menurut Livine (1980), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut melakukan :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja. Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku. Pegawai dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksi dari atasan.
3. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan. Pegawai dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

Rivai (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran  
Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan

tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai. Dari empat indikator disiplin yang disebutkan di atas, peneliti hanya menggunakan tiga indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja.

Menurut Moekizat (2002) disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu:

1. *Self imposed discipline*, disiplin yang berasal dari diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi.
2. *Command discipline*, disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara "menakutkan" untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai atau pegawai. Hal ini berarti tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai bersungguh-sungguh mengerjakannya. Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan dengan proses motivasi, secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan.

## 2. Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

## 3. Kesejahteraan

Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Kecintaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

## 4. Ancaman

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.

## 5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Kinerja pegawai akan maksimal ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi (Sutrisno, 2010).

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi maka dia akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja, sedangkan pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja. Secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan ketika pegawai memiliki disiplin tinggi, maka dia akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan kinerja, karena pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan

mengikuti prosedur kerja yang ada, maka hal tersebut akan meminimalisir adanya kesalahan pegawai pada hasil kerjanya. Pegawai yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai yang disiplin akan menggunakan jam kerjanya secara maksimal untuk bekerja, karena mereka merasa mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dengan penggunaan jam kerja secara maksimal, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat (Sutrisno, 2010).

## 4. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penggalan informasi mengenai persepsi karyawan (Gambar 1) tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini terlihat pada butir pernyataan pertama sebesar 58% responden menyatakan bahwa penerangan dan suhu udara ruangan tempat bekerja telah memadai. Butir pernyataan kedua sebesar 66% responden menyatakan memiliki ruang gerak yang cukup nyaman. Butir pernyataan sebesar 56% setuju jika lingkungan yang kondusif sangat mendukung dalam kelancaran pekerjaan. Butir pernyataan sebesar 66% responden menyatakan bahwa perlengkapan kerja yang ada di tempat bekerja telah sangat membantu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Pernyataan ke-lima sebesar 60% responden menyatakan adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan.

Mardiana (2005) menyatakan bahwa lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak positif bagi kelangsungan pekerjaan pegawai sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pekerjaan pegawainya. Terciptanya lingkungan kerja yang

nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu bagian dalam organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas sirkulasi udara, suasana ruang kerja, kebersihan, peralatan kantor. Sirkulasi udara di tempat kerja harus bersih, segar dan sejuk akan membantu pegawai setelah lelah bekerja. Suasana ruang kerja seperti penerangan atau cahaya yang baik di tempat kerja, ketenangan dalam bekerja, adanya ruangan yang bersih, warna ruang kerja yang cerah, fasilitas yang tersedia. Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman karena sirkulasi udara yang kurang baik dimana minimnya tingkat kesegaran dan kesejukan selama bekerja dalam ruangan. Hal ini terlihat dari penggunaan AC yang belum merata di setiap ruangan. Perlunya lingkungan kerja yang baik dengan sendirinya akan lebih menunjang kinerja para pegawai, tidak hanya dengan pendingin ruangan, tetapi peralatan dan kebersihan ruang kantor juga menjadi perhatian. Kondisi ruangan yang bersih dan rapi serta peralatan yang memadai dapat memberikan semangat yang besar bagi pegawai dalam bekerja. Keempat, titik utama pencapaian hasil adalah dilihat pada kinerja baik pemimpin dan bawahan. Kinerja seorang pemimpin didukung oleh bawahan yang bersama-sama menjalankan tugas dan fungsi sesuai tanggung jawab masing-masing.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Ghozali, 2011). Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2001) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi atas dua kategori yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia,

misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Analisa (2011) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Faktor – faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Selanjutnya Analisa (2011) mengatakan bahwa peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya prestasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2001), yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik di tempat kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. (Robbins, 2006).

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) terdiri dari:

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### 2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

#### 3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2002) adalah sebagai berikut:

#### 1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

#### 2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

#### 3. Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

#### 5. Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai

bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 6. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Dimana yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan

pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

#### 7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Aspek lingkungan kerja non-fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.

5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

## 5. Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa rentang usia responden bervariasi. Responden dengan usia 20-30 berjumlah 34 orang (68%), responden dengan usia 31-40 berjumlah 12 orang (24%) dan responden dengan rentang usia >40 tahun berjumlah 4 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia dari 20-30 tahun. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaan ini dibutuhkan tenaga yang lebih ekstra atau tenaga yang cukup banyak dalam melakukan pekerjaan secara maksimal. Mengingat jenis pekerjaan yang begitu banyak membutuhkan tenaga demi pelayanan maksimal untuk masyarakat. Dibutuhkan inovasi dan kreatifitas yang baik sehingga karyawan yang berusia muda sangat dibutuhkan untuk memajukan perusahaan.

Keseluruhan karyawan pada Unit *Airport Rescue And Fire Fighting Section* Bandar Udara Juanda Surabaya adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang tersedia berkategori cukup berat dan berbahaya sehingga tidak memungkinkan karyawan perempuan dapat melakukan jenis pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, keseluruhan karyawan pada unit kerja tersebut berjenis kelamin laki-laki semua.

Tingkat pendidikan karyawan ARFFS terlihat jelas bahwa sejumlah 37 responden (74%) memiliki pendidikan SMA/SMK, sebanyak 5 responden memiliki pendidikan D3 (10%), 8 responden (16%) memiliki pendidikan S1, Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Pendidikan juga merupakan salah satu faktor dari pengetahuan yang sangat penting, dimana diharapkan

seseorang dengan pendidikan yang tinggi maka akan semakin luas pula pengetahuannya. Pengetahuan seseorang tentang suatu obyek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif dimana keduanya akan menentukan sikap seseorang tentang suatu obyek tertentu. Semakin banyak aspek positif dan obyek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap obyek tersebut (Notoatmojo, 2007).

Kriteria responden yang digali dalam penelitian ini juga yaitu masa bekerja. Dimana hasil penggalan informasi, karyawan pada ARFFS memiliki masa kerja >4 tahun. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaan ini dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga memudahkan karyawan tersebut untuk beradaptasi dengan baik pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 6. Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah dengan metode non parametrik *one sample* Kolmogorov-Smirnov (*one sample* K-S). Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal (Ghozali, 2012). Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas yang tertera pada tabel diatas bahwa hasil pengujian dengan metode *one-sample kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikansi pada masing – masing variabel dimana variabel independen meliputi motivasi kerja (MK) sebesar 0,127; disiplin kerja (DK) sebesar 0,083; lingkungan kerja (LK) sebesar 0,067; dan kinerja karyawan (KK) sebesar 0,075 dimana berarti nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal (Tabel 6).

### B. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan

hasil bahwa variabel – variabel yang terlihat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi.

Berdasarkan hasil uji regresi didapatkan hasil bahwa nilai R-Square menunjukkan positif adanya hubungan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK) dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) dengan nilai 95.3% mempengaruhi. Hubungan yang sangat kuat juga dapat dilihat dari nilai "R" sebesar 0,976 dimana apabila nilai R mendekati 1 berarti menunjukkan hubungan variabel independen dengan dependen sangat kuat. Sedangkan berdasarkan uji Anova didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK) dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) (Tabel 8).

Hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel prediktor berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK). Pada uji nonmultikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai VIF pada ketiga variabel independent. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai VIF ketiga variabel kurang dari 5. Sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau asumsi nonmultikolinieritas terpenuhi. Sedangkan berdasarkan nilai signifikansi tabel koefisien (Tabel 9) didapatkan nilai koefisiensi kurang dari 0,05. Sehingga rumus persamaan menjadi :

$$Y = b + a_1.X_1 + a_2.X_2 + a_3.X_3$$
$$Y = 0,084 + 0,760. \text{ Motivasi Kerja} + 0,092. \text{ Disiplin Kerja} + 0,239. \text{ Lingkungan Kerja}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b = intersep (menunjukkan titik potong antara garis dengan sumbu Y)

X<sub>1</sub> = motivasi kerja

X<sub>2</sub> = disiplin kerja

X<sub>3</sub> = lingkungan kerja

a<sub>1</sub> = koefisien regresi dari suatu variabel prediktor

Sehingga dapat diinterpretasikan nilai Kinerja Karyawan (KK) jika Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK) dan Lingkungan Kerja (LK) diasumsikan 0 maka nilai Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,084. Apabila nilai Motivasi Kerja (MK) dan Disiplin Kerja (DK) diasumsikan 0 sedangkan Lingkungan Kerja (LK) meningkat sebanyak 1 unit maka Kinerja Karyawan (KK) akan meningkat sebesar 0,239.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja (MK) menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini ditunjukkan dari nilai R-Square sebesar 95,3%. Maka kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja (DK) secara parsial berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini ditunjukkan dari nilai R-Square sebesar 95,3%. Maka kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini ditunjukkan dari nilai R-Square sebesar 95,3%. Maka kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja agar lebih ditingkatkan kembali terkait dengan waktu kehadiran agar dapat segera

- melaksanakan tugas secara maksimal.
2. Diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan harapan mampu memberikan sumbangsih pemikiran bagi peningkatan pengembangan pelayanan masyarakat mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi bagi kinerja karyawan.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam penyelesaian artikel ini. Terima kasih kepada Dr. Hj. Sri Rahayu, SE, MM.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky W, 2011, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang )*, Universitas Diponegoro, Semarang, Skripsi.
- Bandar Udara Juanda, 2019, *Informasi Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya*, <https://www.juanda-airport.com>, Diakses pada 8 Oktober 2019.
- Cohen Louis, Lawrence Narion & Keith Morrison, 2007, *Research Methods in Education*. Ratledge. London and New York.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, Abdul, 2006, *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*, *JRBI*, Vol, 2(2):165-180.
- Hakim, Luchman, 2014, *Dasar-Dasar Ekowisata*, Bayumedia Publishing, Malang.
- International Civil Aviation Organization (ICAO) Annex 14, 1994, *Runway, Taxiway, Apron Planning and Design*, [www.airsight.de](http://www.airsight.de), Diakses pada 8 Oktober 2019.
- Livine, I.S, 1980, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Cemerlang, Jakarta.
- Mahmud, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Mangkunegara, A, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, IPWI, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekizat, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, CV. Pionir Jaya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S, 2002, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Ghalia, Jakarta.
- Notoatmodjo, S., 2010, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pandey, Sanjay K & Scott, Patrick G, 2002, *Red Tape: A Review and Assessment of Concepts and Measures*, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 12(4):553–580.
- Peraturan Direktur Jendral Perhubungan Udara nomor KP 002 Tahun 2012.
- Peraturan Direktur Jendral Perhubungan Udara nomor KP 14 Tahun 2015.
- Rivai, V, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P & Judge, 2002, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Setiawan, Agung, 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Skripsi.

Sidanti, Heni, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA)*, Vol,9(1).

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&N*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenada Media Group, Jakarta.