

**PENGARUH EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN
OTORITAS PELABUHAN KELAS I TANJUNG EMAS SEMARANG**

Fadiarni Widyaning Putri

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang

email : wfadiarni@yahoo.co.id

ABSTRACT

Human resources is one of the important factors that may affect the performance of an agency. One effort that can be done by an agency to improve employee performance is the self-efficacy, working environment and good working discipline for employees. In accordance with the title of this study is KSOP Class I Tanjung Emas Semarang the proposed hypothesis is that there is a positive and significant relationship between self-efficacy on employee performance, there is a positive relationship and significant between the work environment on employee performance and there are positive and significant relationship between the discipline of work on employee performance.

Based on quantitative analysis was performed by using the technique of comparing the test of r count with r table and the level of trust the result that there is a positive effect of self-efficacy to employee performance then there is a positive influence between work environment on employee performance and no effect on the performance of work discipline employees. And through the F test proved that the influence of self-efficacy and work environment on employee performance receive and the influence of labor discipline on employee performance rejected. KSOP Class I Tanjung Emas Semarang should provide guidance on self-efficacy and improve the provision of a good working environment for employees, because of the better self-efficacy and work environment that is given will be the better their performance.

Key Words : self-efficacy, work environment work discipline and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha saat memasuki era perdagangan bebas semakin kuat mengingat bukan hanya berasal dari dalam negeri saja namun juga dari luar negeri. Oleh karenanya pelaku usaha dituntut untuk semakin efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga mampu memenangkan persaingan. Dalam kaitannya dengan perluasan pasar, baik itu ke luar negeri ataupun keluar daerah, transportasi mempunyai peran yang penting dalam memperlancar distribusi barang baik melalui jalur darat, laut maupun udara.

Penyaluran barang tersebut selain melibatkan pihak perusahaan juga melibatkan instansi pemerintah yang mempunyai otoritas dalam mengatur lalu lintas. Salah satunya adalah Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang yang dikelola oleh pemerintah. Oleh karenanya kerja sama pihak pelabuhan dalam memberikan pelayanan bagi pemakai jasa angkutan mutalk diperlukan.

Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor : 598/ IX / 6 / X / 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu institusi. Berdasarkan pendapat para ahli tentang kinerja dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja individu dalam kurun waktu tertentu. Jika dihubungkan dengan kinerja PNS, maka kinerja PNS dapat diartikan sebagai hasil kerja/ prestasi kerja yang dicapai seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun unsur prestasi kerja terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut : (a) Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; (b) Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya; (c) Mempunyai pengalaman di bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; (d) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya; (e) Mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik; (f) Melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna; (g) Hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah, (sumber: <http://bkn.go.id/mgmpns/index.htm>).

Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Menurut Kussriyanto (1991) dalam Lewa dan Subawo (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terdapat hubungan yang baik antar pegawai, antara pegawai dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004, h.610). Pegawai yang disiplin menurut Sastrohadiwiryo (2003, h. 291) adalah pegawai yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki.

Pemimpin instansi hendaknya mempunyai kepekaan dalam menanggapi kebutuhan dan keinginan pegawai, sehingga terciptanya kondisi dimana kesejahteraan pegawainya terjamin dan tingkat kepuasan kerjanya tercapai. Selain itu, pimpinan juga dituntut untuk berbuat adil dan tidak diskriminatif serta tidak sewenang-wenang terhadap pegawai. Tindakan sewenang-wenang hanya akan memperburuk hubungan kerja yang sudah ada yang akhirnya mengakibatkan hilangnya komunikasi antar individu dalam perusahaan. Secanggih apapun teknologi yang ada tidak akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal tanpa peran pegawai yang unggul. Oleh karenanya tidak salah apabila perusahaan seharusnya lebih menitik beratkan perhatian pada faktor manusia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas, Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas, Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas, Semarang.

TINJAUAN TEORETIS

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Efikasi diri mempengaruhi motivasi, baik ketika manajer memberikan imbalan maupun ketika pegawai sendiri memberikan kemampuannya. Makin tinggi efikasi diri maka makin besar motivasi dan kinerja. Namun, efikasi diri adalah menyangkut tugas yang spesifik dibandingkan dengan persepsi umum dari keseluruhan kompetensi. Subtansial

defenisi efikasi diri di atas, dapat dikatakan lebih spesifik dan secara hakiki mempunyai perbedaan arti dengan *self-esteem*. Bandura dalam Luthan (2005:295) merumuskan bahwa ekspektasi menentukan perilaku atau kinerja dilakukan atau tidak, oleh karena itu ekspektasi sangat menentukan kontribusi pada perilaku bahkan juga menjadi penentu lama tidaknya suatu perilaku dapat dipertahankan bila dihadapkan dengan masalah. Individu yang mempunyai ekspektasi efikasi diri yang rendah akan berpengaruh terhadap perilakunya yang rendah pula. Dalam konteks ini tidak adanya ekspektasi efikasi diri akan membuat rendahnya partisipasi dan memilih menyerah ketika menghadapi kesulitan (Brown,2001:1-2).

Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan prilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan yang dihadapi. Menurut luthan efikasi diri mempengaruhi tiga hal diantaranya:

- a. Pemilihan perilaku, yaitu keputusan akan dibuat atas dasar berapa ampuhnya seseorang merasa terhadap pilihan. Misalnya penugasan kerja atau bahkan bidang karir.
- b. Usaha motivasi, yaitu orang yang akan mencoba untuk lebih keras dan lebih banyak memberikan usaha pada tugas dimana individu mempunyai efikasi yang lebih tinggi daripada individu dengan penilaian kemampuan rendah.
- c. Keteguhan, yaitu orang dengan efikasi diri tinggi akan bertahan ketika menghadapi masalah atau bahkan gagal, sedangkan orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah ketika hambatan muncul.

Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi keyakinan untuk mampu menyelesaikan setiap tugas yang dihadapi. Jadi efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada setiap aktivitas individu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja, fisik dan non fisik yang memudahkan atau menyulitkan pekerja serta mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja yang baik, memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja (*Physical Working Enviroment*) yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja adalah:

1. Tata ruang kerja yang tepat

Pada saat perencanaan lay out, perencanaan tata ruang kerja juga harus diperhatikan, sebab dengan penataan ruang kerja yang baik pegawai tidak akan merasa terganggu geraknya saat menjalankan pekerjaan. Salah satu yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja adalah :

- a. Cukupnya ruang kerja
- b. Cukup jalan untuk keluar masuk
- c. Material handling

2. Cahaya dalam yang tepat

Yang dimaksud dengan cahaya dalam ruang tidak terbatas pada cahaya lampu saja, melainkan juga cahaya matahari. Dalam bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan mata. Perusahaan juga perlu memperhatikan jenis-jenis lampu apa saja yang dibutuhkan dan juga memperhitungkan kuat lemahnya cahaya yang dihasilkan oleh tiap-tiap jenis alat penerang dengan biaya yang sehemat mungkin. Sebab kesalahan dalam pengaturan masalah penerangan akan menyebabkan turunnya konsentrasi kerja pegawai akibat rasa panas yang dapat menyebabkan kelelahan.

3. Suhu dan kelembaban udara yang tepat

Sirkulasi udara yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu ruang kerja, terutama dengan ruangan yang penuh dengan pegawai. Pertukaran udara yang kurang baik akan menimbulkan rasa pengap yang mengakibatkan kelelahan pada diri pegawai. Untuk menciptakan ruang kerja dengan pertukaran udara yang baik dilakukan dengan memasang ventilasi. Disamping itu perlu diperhatikan pula perbandingan antar luas kerja dengan jumlah pegawai yang bekerja dalam ruang tersebut. Bila perlu dapat dipasang alat pendingin seperti kipas atau AC yang dapat menciptakan kondisi udara yang sejuk, nyaman dan tidak menimbulkan rasa pengap.

4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Suara-suara yang timbul saat melaksanakan pekerjaan dapat pula mengganggu konsentrasi kerja. Kebisingan yang ditimbulkan oleh peralatan atau perlengkapan kerja menyebabkan pegawai merasa terganggu dan tidak dapat bekerja dengan tenang. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah kebisingan, diantaranya mengurangi intensitas yang bising, misalnya dengan memodifikasi mesin-mesin yang ada, memelihara dan mereparasi mesin secara berkala. Selain itu dapat dengan cara mengurangi bising yang terjadi dengan memasang peralatan kedap suara atau dengan menutup sumber suara bising.

5. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini keamanan yang utama adalah keamanan terhadap pribadi pegawai sebab bekerja dalam keadaan yang tidak aman akan menimbulkan kegelisahan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, dan akhirnya kinerja pegawai menurun.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan (Lewa dan Subowo, 2005). Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungannya, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik atau (*good governance*), maka PNS sebagai unsur apatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan pemerintah tentang disiplin kerja PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Kuntjorahadi (2000:24) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas kewajiban sehingga kesemuanya dapat dilaksanakan sebaik-baiknya. Dalam pendapat Kuntjorahadi tersebut dapat disimpulkan bahwa kesetiaan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi kelompok orang tersebut sehingga semua tugas dan kewajiban dapat dilaksanakan sebaik-baiknya. Dengan demikian disiplin itu berhubungan dengan adanya peraturan dimana harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dimana setiap orang berada dalam organisasi tersebut diwajibkan untuk mematuhi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, dan hubungan pegawai dengan perusahaan. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Dengan demikian, tujuan yang hendak dicapai dalam kinerja adalah meningkatkan motivasi seseorang agar berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Fitriani (2008), menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tentang sesuatu yang dicapai dalam suatu waktu, biasanya diwujudkan dalam prestasi yang diperlihatkan. Secara sederhana, kinerja

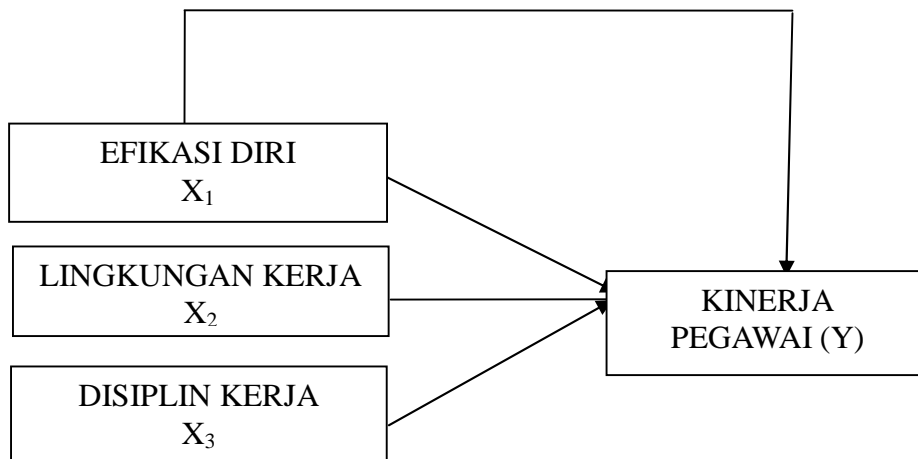
dapat diartikan sebagai gambaran umum dalam hal yang telah dicapai atau prestasi yang diperlihatkan dalam bidangnya masing- masing. Hasil kerja yang diperoleh dari pengukuran kinerja seorang PNS dapat dilihat pada analisis jabatan Struktural dan non Struktural, khususnya jabatan kepala subbagian di Unimed diuraikan sebagai berikut : (1) Program Kerja Subbagian; (2) Konsep rencana; (3) Pembagian Tugas kepada bawahan; (4) Petunjuk kepada bawahan; (5) Konsep petunjuk pelaksanaan teknis; (6) Keterpaduan Pelaksanaan teknis; (7) Bahan pemantauan pelaksanaan penggunaan sarana pendukung; (8) Bahan pemantauan pelaksanaan pekerjaan; (9) Data dan informasi pelaksanaan kegiatan; (10) Analisis data pelaksanaan teknis; (11) Evaluasi data pelaksanaan teknis; (12) Laporan capaian hasil kerja subbagian; (13) Nilai prestasi kerja bawahan. Semua uraian ini merupakan prestasi kerja seorang PNS yang berada pada jabatan dimaksud.

Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa faktor efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hal ini dapat dijelaskan bahwa faktor efikasi diri yang baik, lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka yang diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini adalah faktor efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. maka hal ini dapat dijelaskan bahwa faktor efikasi diri yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang baik dan layak dan disiplin kerja yang tinggi taat pada peraturan akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.



Gambar : Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penyampelan

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 114 pegawai, kecuali manajer atau pimpinan area KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang yang bertempat di Jl. Yos Sudarso No. 30 Semarang.

Definisi Operasional Variabel

Efikasi Diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja, fisik dan non fisik yang memudahkan atau menyulitkan pekerja serta mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya..

Disiplin Kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Metode ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan memberi tanggapan atas pernyataan dari kuesioner dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pernyataan yang kurang dipahami oleh responden. Kuesioner dapat langsung dikumpulkan, setelah selesai diisi oleh responden. Hasil dari kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert, lima poin yaitu skor yang berurutan dari angka 1 sampai 5. Kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan positif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini keduapuluh item pertanyaan untuk tiap variabel baik dependen maupun independen variabel lolos uji instrumen dan asumsi klasi, sedang untuk uji F dan uji t untuk pembahasan hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.230	1.517		5.424	.000		
	Efikasi Diri	.202	.093	.234	2.166	.032	.412	2.429
	Lingkungan Kerja	.348	.072	.420	4.855	.000	.639	1.564
	Disiplin Kerja	.115	.090	.137	1.277	.204	.418	2.392

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel analisis hasil analisis regresi diatas dapat diketahui hasil uji t, secara parsial berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat daapt dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji signifikansi pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang. Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis efikasi diri menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,166 dengan taraf signifikansi 0,032. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “ Efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.
2. Uji signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang. terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,855 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “ Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.
3. Uji signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang. terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,277 dengan taraf signifikansi 0,204. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,204 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H_3 “ Disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai “ ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.564	3	52.188	32.887	.000 ^a
	Residual	174.559	110	1.587		
	Total	331.123	113			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data yang diolah, 2015

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 32,887 dan signifikan pada 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.458	1.260	1.852

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data yang diolah, 2015

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,458. Hal ini berarti variasi variabel dependen dapat dijelaskan sebesar 45,8% oleh variasi variabel independen sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial atau individu variabel X1, X2 berpengaruh terhadap variabel Y. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi efikasi diri dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Secara parsial atau individu variabel X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,166 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,032 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai di KSOP KELAS I TANJUNG EMAS Semarang. Hal ini mendukung penelitian yang terdahulu yang dikembangkan oleh Subhan Nuriza (2007), Asri Lakmi Riani (2006), dengan adanya beberapa indikator-indikator yang menyebar di luar konsep yang dikemukakan oleh Goleman dan Bandura. Hasil analisis yaitu efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,855 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suharto dan Budi Cahyono, 2005) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 1,277 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,204 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a , pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam instansi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan instansi maka peraturan itu menjadi efektif. Seperti dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Pihak KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang sudah mereapkan sanksi yang tegas bagi pegawai yang

melanggar peraturan seperti pegawai mendapatkan potongan gaji jika tidak masuk tanpa keterangan, diberikan sanksi tegas bagi pegawai tidak masuk tanpa keterangan sebanyak tiga kali.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai, apabila persepsi pegawai tentang faktor efikasi diri yang diukur dengan indikator efikasi diri yang disampaikan meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman sesuai dengan bidang semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, apabila persepsi pegawai tentang faktor lingkungan kerja yang diukur dengan fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai, perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik, minimnya kebisingan atau kegaduhan diruang kerja serta tidak ada konflik antara pegawai dengan atasan maupun dengan sesama pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, apabila persepsi pegawai tentang faktor disiplin kerja yang diukur dengan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan seperti pimpinan menjadi panutan untuk semua pegawainya, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin pegawai, waskat, sanksi hukuman. Pegawai selalu mentaati semua peraturan yang ada di kantor, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan selalu mengikuti kegiatan apel pagi yang diwajibkan diikuti oleh semua pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja SDM. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari analisis regresi lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai sehingga lingkungan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan seperti mengadakan kegiatan bersama yang dapat memupuk kebersamaan seperti outbond, menjaga ketenangan dan keamanan dilingkungan kerja agar kinerja pegawai semakin meningkat. Selain itu hubungan antara pegawai dengan pimpinan membantu pegawai dalam bekerja yang sudah baik ini harus dipertahankan.
2. Pihak KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang sebaiknya memberikan pengarahan supaya pegawai mempunyai efikasi diri tinggi agar ber kinerja sangat baik. Pegawai yakin dengan kemampuannya untuk dapat melakukan yang terbaik dibidangnya harus dipertahankan. Mereka yang mempunyai efikasi diri dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang peragu mencoba pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.
3. Disiplin kerja berguna untuk meningkatkan kedisiplinan bagi setiap pegawai supaya pegawai mentaati semua peraturan yang dibuat oleh kantor. KSOP Kelas I Tanjung emas Semarang sudah menerapkan sanksi yang tegas kepada pegawai jika melanggar peraturan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai seperti pegawai mendapatkan potongan gaji jika tidak masuk tanpa keterangan, diberikan sanksi tegas bagi pegawai tidak masuk tanpa keterangan sebanyak tiga kali. Tetapi pegawai yang selalu hadir tepat waktu perlu ditingkatkan supaya kinerja pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desy, A. 2004. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik " Ken Lila Production" Di Jakarta* Jurnal Psyche. Vol. 1 No. 2.
http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_desy.pdf
- Edwin B Flippo, 2000. *Manajemen Personalia* , Erlangga, Jakarta
- Garry Dessler, 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Gibson, J.L. Ivancevick, J.M. dan Donnelly, J.H. 1993. *Organisasi dan Manajemen* . Erlangga, Jakarta
- Gozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Jakarta : Gema Pertama.
- Griffin R. 2006. *Business*. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko. 2004. T. Hani. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hani Handoko, 2000 . *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* , BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Henry Simamora, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , BPFE, Yogyakarta.
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, hal. 2-7.
<http://bkn.go.id/mgmpns/index.htm>).
- <http://reni-andari.blogspot.com/2013/02>

<http://maeetchsyaroni.blogspot.com>

Lewa, K. Idham Eka. Dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sinergi. Hal 129-140.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.

Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Manajemen)*. Edisi pertama. Jakarta: PT Salemba Empat.

Melki. 2010. Kepribadian. Tersedia di:
<http://aldorian0507.files.wordpress.com/2010/04/kepribadian.doc>

Mudrajat, Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga

Notoatmodjo, 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta

Nuriza, Subhan, 2007, Pengaruh Kompetensi Utama Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Kenyamanan Manajer dalam Melakukan Penilaian Kinerja Karyawan (Study Kasus pada Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sragen), Tesis, UNS, Surakarta (Unpublished).

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor: PM 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan yaitu pasal 1, pasal 2 dan pasal 3

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS mengenai kewajiban pegawai yaitu pasal 2 butir (5).

Riduwan & H. Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.

Salkind, Neil.J. 2009. *Teori-teori Perkembangan Manusia*. Bandung: Nusa Media.

Sastrohadiwiryo, S. B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter

Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198. Semarang. JRBI. Vol 2.
No 2. Hal: 181-198.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Jakarta :STIE
YKPN.

Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Bumi
Aksara.

Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja
Rosdakarya.

Sya'ro, 2013. *Pengertian Dan Ruang Lingkup Manajemen SDM*

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi kedua.
Cetakan 12. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang Pasal 30 Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU Nomer 8 Tahun
1974 tentang PPK