

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , MOTIVASI, KEPUASAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI PRIMKOPPOL POLRES BATANG**

Arief Fitrian Wicaksana

ABSTRAK

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.

Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batang yang berjumlah 32 karyawan. Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 32 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang . Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang. Lingkungan, motivasi, kepusan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang .

Kata kunci : Lingkungan, motivasi, kepusan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Every company in achieving the goals set by top management . The company's goal include growth , profits , productivity, employee welfare and so on . The role of human resources in a company is very important . Relevant changes greatly affect the running of the company . Often scoring system adopted by superiors and subordinates are not the same as those who are at the level below it .

The population is used as all employees of the Cooperative Primkoppol Police Trunk totaling 32 employees . Because the population is less then the number of samples in this study using the whole population there are 32 employees . Analyzer used in this research is multiple linear regression .

Research shows that the work environment is significant and positive impact on the performance of employees in Cooperative Primkoppol Police Trunk . Motivation significant and positive impact on the performance of employees in

Cooperative Primkoppol Police Trunk . Job satisfaction is a significant and positive effect on employee performance in the Cooperative Primkoppol Police Trunk . Work discipline and a positive significant effect on the performance of employees in Cooperative Primkoppol Police Trunk . Environment , motivation , work and discipline kepusan significant and positive impact work together on employee performance in the Cooperative Primkoppol Police Trunk .

Keywords : Environment , motivation , kepusan work , work discipline and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.

Koperasi merupakan salah satu bentuk usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Salah satu unit usaha koperasi adalah memberikan kredit simpan pinjam kepada anggota. Pemberian kredit kepada anggota merupakan suatu usaha koperasi yang paling pokok.

Menurut undang-undang Koperasi No.25 Tahun 1992 Pasal 1: “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

Salah satu unit usaha koperasi adalah memberikan kredit simpan pinjam. Pemberian kredit merupakan suatu usaha koperasi yang paling pokok, maka koperasi perlu memberikan penilaian terhadap nasabah yang mengajukan kredit pinjaman serta merasa yakin bahwa nasabahnya tersebut mampu untuk mengembalikan kredit yang telah diterimanya. Masalah keamanan atas kredit yang diberikan merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh koperasi, karena adanya risiko yang timbul dalam sistem pemberian kredit.

Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja manajemen yang digunakan sering menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat pertanggung jawaban yang dinilai. Kinerja atau *performance* perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya (Sedarmayanti, 2001)

Menurut Rivai (2004 : 308) hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam

penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas.

PRIMKOPOL (Primer Koperasi Kepolisian) merupakan koperasi khusus anggota polisi dan koperasi ini bergerak dalam usaha simpan pinjam dimana tujuan utamanya adalah mengembangkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan kemajuan daerah kerja umumnya dalam rangka menggalang terlaksananya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila yang memiliki badan hukum. Namun demikian, dalam pelaksanaan kegiatan simpan pinjam tersebut tidak terlepas dari berbagai hambatan dan permasalahan yang menyertainya, salah satunya yaitu pinjaman macet.

Dari pengamatan awal penulis diketahui bahwa terdapat permasalahan pada karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batangtersebut antara lain pertama karyawan dan pekerjaan di seksi yang tidak mempunyai staf dibantu oleh seksi yang lain sehingga pencapaian kinerja tidak dapat dicapai secara maksimal. Kemungkinan bisa terjadi pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara para pegawai, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *overtime*. Jelas pembagian kerja seperti itu tidak sesuai dengan prinsip-prinsip *the right man on the right places*. Adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata, di satu sisi ada beberapa pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime* (lembur) tapi di sisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai).

Indikator permasalahan kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang masuk kerja sering terlambat, padahal sesuai jam kerja masuk (jam 07.00 wib) dimana masih ada toleransi 15 menit, hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Disamping itu adanya karyawan sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal ada ketentuan bahwa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan ada sanksinya, bahkan ada karyawan yang tidak masuk berhari-hari tanpa ada surat ijinnya.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti sejak tahun 2011 menunjukkan adanya indikasi menurunnya kinerja karyawan. Permasalahan kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang masuk kerja sering terlambat, padahal sesuai jam kerja masuk (jam 07.00 wib) dimana masih ada toleransi 15 menit, hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Disamping itu adanya karyawan sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal ada ketentuan bahwa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan ada sanksinya, bahkan ada karyawan yang tidak masuk berhari-hari tanpa ada surat ijinnya.

Adanya perbedaan hasil tersebut maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Lingkungan kerja , Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang "

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batang ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batang ?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batang ?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2008 : 70), kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Sedangkan menurut Murdijanto (2001:29) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Maryoto, (2000:91), kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. misal standar. target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan Kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian lingkungan kerja melihat perilaku karyawan.

Lingkungan kerja

Menurut Supardi (2003 : 37), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Robert C. Mill (Timpe A. Dale, 2002 : 3), lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Nitisemito (2000: 109), berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, tingkat kebisingan dan sebagainya.

Motivasi

Dalam berbagai literatur di bidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Akan tetapi dalam bahasan ini

definisi motivasi diawali dengan ringkasan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah atau tujuan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Secara umum Robbins (2001:139) mendefinisikan kepuasan kerja :” sikap umum seorang individu yang merujuk pada pekerjaannya. Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan suatu konsep yang *multifaceted* (banyak dimensi) artinya bahwa kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seseorang bisa saja merasa puas dengan satu dimensi, namun tidak puas dengan dimensi lain. Seperti halnya dinyatakan oleh Mathis dan Jackson (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2001:98), kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Disiplin Kerja

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Siswanto (2006) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kerangka Pikir

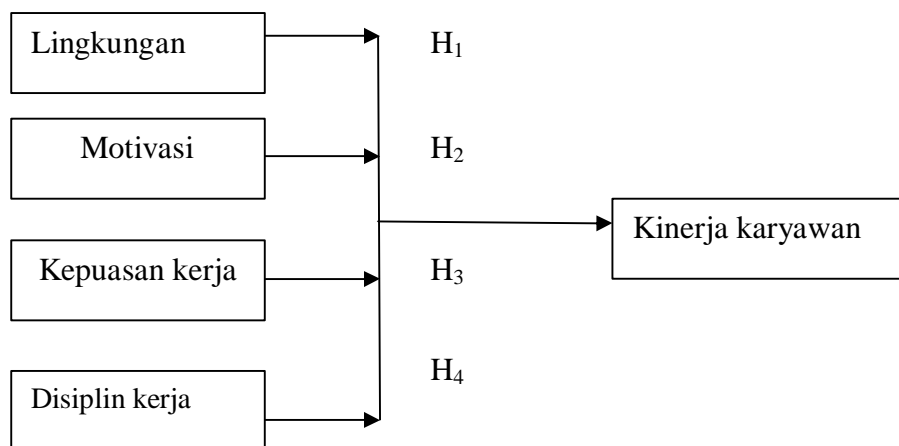
Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Handoko (2001 : 155) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan lingkungan kerja menurut Nitisemito (2001 : 149) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja , motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ha₁ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Polres Batang
- Ha₂ :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Polres Batang
- Ha₃ :Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Polres Batang .
- Ha₄ : Disiplin kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppel Polres Batang

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y) adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok. Indikator pengukur variabel ini adalah : (Parlinda, 2003)
 - a. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja
 - b. Kemampuan merealisasikan rencana kerja
 - c. Kemampuan melaksanakan perintah
 - d. Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat
2. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi terhadap atasan. Indikator yang digunakan adalah(Parlinda, 2003)
 1. Ruang gerak yaitu kondisi tempat pekerjaan
 2. Suhu udara yaitu kenyamanan tempat pekerjaan
 3. Program keamanan kerja yaitu fasilitas keamanan kerja dalam setiap pelaksanaan pekerjaan
 4. Lingkungan kerja yang baik adalah adanya kondisi lingkungan kerja yang baik.
3. Motivasi
Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan di mana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja. Motivasi (X₁), diukur dengan: (Parlinda, 2003)
 - a. Adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik
 - b. Menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka

- c. Menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan.
- d. Dorongan untuk bekerja dengan baik

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Indikator yang digunakan adalah: (Parlinda, 2003)

- a. Gaji atau honor
- b. Kondisi kerja
- c. Rekan kerja

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja (X_3) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator dari variabel ini adalah sebagai berikut : (Parlinda, 2003)

- a. Ketegasan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yaitu perusahaan selalu menegaskan mengenai disiplin kerja
- b. Teladan pimpinan perusahaan yaitu pimpinan selalu memberi contoh yang baik bagi karyawan
- c. Keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan yaitu karyawan selalu memberikan sanksi hukuman yang adil kepada karyawan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap (Setiawan, 2005 : 140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batang yang berjumlah 32 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001:56). Karena jumlah populasi sedikit maka sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 32 karyawan

3. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu teknik pengambilan sampel berstrata tetapi kurang proporsional karena jumlah populasi terlalu kecil, sehingga populasi yang kecil tersebut diambil semuanya sebagai sampel. (Setiawan, 2005). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 32 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara variabel kepemimpinan, kepuasan kerja ,disiplin kerja , lingkungan kerja terhadap

Kinerja karyawan (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.338	1.977		.171	.865		
	LINGKUNGAN	.385	.081	.509	4.743	.000	.867	1.154
	MOTIVASI	.203	.095	.252	2.143	.041	.722	1.385
	KEPUASAN	.338	.113	.334	2.987	.006	.800	1.251
	DISIPLIN	.264	.106	.279	2.492	.019	.797	1.255

a. Dependent Variable: KINERJA

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,338 + 0,385 X_1 + 0,203 X_2 + 0,338X_3 + 0,264 X_4$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- Nilai konstanta 0,338 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja , motivasi , kepuasan kerja , disiplin kerja , itu konstan atau tidak berubah maka perubahan kinerja karyawan positif.
- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) 0,385 mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja (X_1) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) 0,203 mempunyai arti bahwa jika motivasi (X_2) Koperasi Primkoppol Polres Batang lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.
- b_3 (nilai koefisien regresi X_3) 0,338 mempunyai arti bahwa jika kepuasan kerja (X_3) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat
- b_4 (nilai koefisien regresi X_4) 0,264 mempunyai arti bahwa jika disiplin kerja (X_4) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,6907 artinya variabilitas variabel motivasi , kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 69,0 %, sedangkan sisanya sebesar 31,003% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Bila hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramalkan variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 3,661 dengan signifikansinya sebesar 0,001 sedangkan pada taraf sebesar 5% dengan df sebesar = 27 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,052 sehingga nilai t hitung = 4,743 > nilai t tabel = 2,052 . Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi adalah 2,143 dengan signifikansinya sebesar 0,041, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 27 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,052 sehingga nilai t hitung = 2,143 > nilai t tabel = 2,052 . Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk kepuasan kerja adalah 2,987 dengan signifikansinya sebesar 0,006, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 2,052 sehingga nilai t hitung = 2,987 > nilai t tabel = 2,052 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 2,492 dengan signifikansinya sebesar 0,000 sedangkan pada taraf sebesar 0,025 dengan df sebesar = 27 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,052 sehingga nilai t hitung = 2,492 > nilai t tabel = 2,052 . Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi , disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batang . Pengaruh secara bersama-sama antara motivasi , kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 18,274 dengan sig. 0,000 < α = 0,05. Nilai sig. yang lebih kecil α = 0,05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi , disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batang secara bersama-sama atau simultan.

Pembahasan

Pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Brahmasari & Suprayetno (2008) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan motivasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui motivasi. Motivasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif "A *competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*". Karakteristik yang mendasari (*underlying characteristic*) berarti kepuasan kerja merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait (*causally related*) berarti bahwa kepuasan kerja menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja (*performance*). Acuan kriteria (*criterion-referenced*) berarti bahwa kepuasan kerja secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Kepuasan kerja (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parlinda, 2008) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

Pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar karyawan yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran dan uraian yang ada di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang .
2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang .
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang .
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang .
5. Lingkungan, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primkoppol Polres Batang .

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan ruang gerak, suhu udara, program keamanan kerja dan lingkungan kerja yang baik. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa indikator yang paling rendah adalah program keamanan kerja. Hendaknya Koperasi Primkoppol Polres Batang

- memberikan program keamanan kerja yang memadai misalnya memberikan kotak P3K dan Kamera CCTV yang digunakan untuk memberikan keamanan dalam setiap pelaksanaan kerja.
2. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Gaji atau honor, kondisi kerja, Rekan kerja. Dalam indiktaor tersebut yang paling rendah adalah kondisi kerja. Hendaknya Koperasi Primkoppol Polres Batang memberikan kebebasan terhadap hubungan antar karyawan sehingga kondisi kerja di lingkungan Koperasi Primkoppol Polres Batang selama ini lebih baik lagi.
 3. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan ketegasan perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yaitu perusahaan selalu menegaskan mengenai disiplin kerja, Teladan pimpinan perusahaan yaitu pimpinan selalu memberi contoh yang baik bagi karyawan, Keadilan akan pemberian sanksi hukuman pada karyawan yaitu karyawan selalu memberikan sanksi hukuman yang adil kepada karyawan. Menurut penemuan dilapangan diketahui bahwa banyak karyawan yang terlambat tetapi tidak ada sanksi yang tegas terhadap karyawan yang terlambat tersebut sehingga diharapkan Koperasi Primkoppol Polres Batang memberikan sanksi yang tegas.
 4. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik, Menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka, Menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan. Dorongan untuk bekerja dengan baik. Hal ini harus dipertahankan Koperasi Primkoppol Polres Batang sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka memberikan motivasi karyawan. Misalnya dengan memberikan motivasi yang memadai, adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan, adanya tunjangan-tunjangan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi I, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinvisi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165 – 180. Unnisula. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Bumi

Aksara. Jakarta.

Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPF E Yogyakarta : Yogyakarta.
Indriyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia : Jakarta.

Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPF E. Yogyakarta

James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2006, *Manajemen* Jilid I, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.

Manullang, 1989, *Dasar — Dasar Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Martoyo, Andi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
Murdjianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja : Bandung.

Parlinda, Vera. 2003. Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal. 79 — 92. STIE YKPN. Yogyakarta.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Panuju, Agung. 2003. *pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja kagcrwan unit produksi produksi PT.X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003

Purba, Ferry Allan. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta

Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Grafindo Persada. Jakarta.

Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung

Triani, Reni. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada CV. DTM Project Semarang. Skripsi tidak dipublikasikan

http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=1&submit.x=0&submit.y=0&qual=high&f_name=/j_iunkpe/sl/eman/2008/j_iunkpe-ns-s1-2008-31403361-9052-anurdachapter2.pdf