

PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDAR UDARA ADI SOEMARMO BOYOLALI

Sri Mulyani ¹⁾

Suprayitno ²⁾

Marjam Desma Rahadhini ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet
Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ srimulyani423.sm@gmail.com

Abstrak

Otoritas utama yang bertanggung jawab atas layanan perjalanan udara, PT Angkasa Pura I (Persero), berada di lingkungan Kementerian Perhubungan Udara dan dikenal sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tugas PT Angkasa Pura I meliputi pengawasan Bandara Internasional Adi Soemarmo Boyolali (Persero). Peningkatan produktivitas di Bandara Soemarmo Boyolali PT Angkasa Pura I (Persero) menjadi pendorong dilakukannya penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin organisasi terhadap produktivitas pekerja di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Adi Soemarmo Boyolali. Jumlah total pekerja yang disurvei untuk penelitian ini adalah 103. Metode berdasarkan kelompok tanggapan wawancara dan kerja lapangan lebih lanjut digunakan. Regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data. Temuan uji-t terlihat bahwa produktivitas pekerja secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja tetapi tidak oleh faktor individu seperti motivasi atau disiplin di tempat kerja.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.

Abstract

The primary authority in charge of air travel services, PT Angkasa Pura I (Persero), is located inside the Ministry of Air Transportation and is known as Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Angkasa Pura I's remit includes oversight of Adi Soemarmo Boyolali International Airport (Persero). Improving productivity at PT Angkasa Pura I (Persero) Adi Soemarmo Boyolali Airport is the driving force behind this research. The purpose of this research is to determine how much of an impact the work environment, worker motivation, and organizational discipline have on the productivity of workers at PT Angkasa Pura I (Persero) Adi Soemarmo Boyolali Airport. The total number of workers surveyed for this research was 103. Methods based on clusters of interview responses and further fieldwork were used. Multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination are used to analyze the data. T-test findings indicated that worker productivity was significantly influenced by workplace conditions but not by individual factors like motivation or discipline in the workplace.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu aspek yang paling dibutuhkan pada setiap organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam bisnis mengharuskan tiap institusi memiliki tenaga kerja terampil serta berdaya guna. "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat." (Hasibuan, 2017: 10). Kesuksesan sebuah perusahaan saat menggapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Masing-masing perusahaan selalu mengharapkan kinerja terbaik dari pegawainya, karena pegawai yang berkinerja maksimal memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan bagi setiap institusi.

Menurut Mangkunegara (2016: 67), "kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya". Menurut Moeheriono (2014: 95), kinerja atau *performance* yaitu tingkatan kinerja tercapai saat menjalankan kegiatan ataupun program organisasi dalam rangka mencapai cita-cita, fokus, tinjauan dan maksud dituangkan pada rancangan strategi setiap institusi.

PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali saat sekarang sedang menghadapi fenomena yang menyebabkan kinerja pegawai belum maksimal hal ini dilihat dari belum tercapainya target perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti hal tersebut dipicu oleh sebab yang berhubungan dengan motivasi kerja diantaranya ada beberapa pegawai yang komunikasinya kurang harmonis, kurangnya perhatian baik dari atasan maupun rekan kerja. Disiplin kerja diantaranya ada beberapa pegawai yang menggunakan waktu istirahat lebih lama, beberapa pegawai tidak ada di tempat saat jam kerja, atasan kurang melakukan pengawasan dikarenakan jarak ruangan atasan dengan pegawai jauh.

Pencapaian sasaran dapat berdiri jika didukung oleh personel kinerja bisnis yang maju. Agar tercapainya simpulan uraian itu jadi setiap perusahaan harus pandai mewujudkan situasi kerja merangsang serta mengharuskan pekerja dapat berkembang dan mengoptimalkan bakat serta keterampilannya secara sempurna. Perlakuan yang baik dari perusahaan sudah sepatutnya didapatkan oleh pegawai saat bekerja sehingga pegawai dapat meningkatkan prestasi dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Pertimbangan penting untuk menjaga hubungan ini meliputi: lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah seluruh hal lingkungan seorang pegawai yang dapat memberikan pengaruh kemampuan untuk menyelesaikan kewajiban pegawai yang telah dibebaskan (Nitisemito, 2014: 97). Sunyoto (2015:38) mengatakan bahwa lingkungan kerja unsur utama memberikan peran dalam kinerja pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan, ketika mempertimbangkan lingkungan kerja nyaman serta mewujudkan lingkungan kerja dapat mendorong untuk merampungkan tanggung jawab, sehingga mempengaruhi semangat serta antusiasme pegawai ketika berkegiatan. Berdasarkan penjelasan tersebut ternyata masih terjadi perbedaan pendapat antar peneliti atau *research gap*, seperti dikemukakan hasil uraian penelitian perihal pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di antaranya sebagai berikut: Ramadani, Gani, Sukmawati (2021), Nugroho, Ginting, Nasution, Susanti, Syahti (2021), Thamrin dan Riyanto (2020), Fachrezi dan Khair (2020), Beno dan Irawan (2019), dari semua peneliti tersebut menerangkan "lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai", sedangkan penelitian dari Saputra (2019) menerangkan jika "variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai."

Motivasi kerja merupakan seperangkat keyakinan serta pola yang mengarahkan seseorang untuk mencapai hal tertentu berdasar dengan tujuan (Rivai, 2015: 607). Menurut Sunyoto (2015: 5) motivasi adalah usaha untuk mendorong etos kerja pegawai agar pegawai bekerja sebaik-baiknya dengan keterampilan dan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi, dan perilakunya dipengaruhi dan dirangsang oleh kemauan, kepentingan, sasaran, dan oleh kepuasan. Berdasarkan penjelasan tersebut ternyata masih terjadi perbedaan pendapat antar peneliti atau *research gap*, seperti dikemukakan hasil uraian penelitian perihal pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di antaranya sebagai berikut: Ramadani, Gani, Sukmawati (2021), Fachrezi dan Khair (2020), Harahap dan Tirtayasa (2020) Thamrin dan Riyanto (2020), Beno dan Irawan (2019), Hanafi dan Zulkifli (2018) membuktikan “motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.” Sedangkan penelitian dari Arianti dan Karmila (2019) menerangkan “motivasi kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.”

Menurut Sutrisno (2017: 86) disiplin kerja terlihat keadaan rasa hormat atau sikap yang berlaku di antara pegawai terhadap aturan dan ketetapan sebuah perusahaan dan jika aturan atau ketetapan sebuah perusahaan diabaikan atau sengaja melanggar akibatnya disiplin kerja pegawai lemah. Di sisi lain, penghormatan terhadap aturan perusahaan oleh seorang pegawai terlihat adanya kondisi disiplin yang tepat. Disiplin kerja yakni semacam bentuk perintah yang dipakai oleh pemimpin guna mengkomunikasikan kepada pegawai keinginan untuk merubah karakter sebagai sarana menumbuhkan renungan serta kesediaan mereka untuk patuh seluruh keterapan dan standar yang berlangsung di perusahaan (Rivai, 2017; 599). Berdasarkan penjelasan tersebut akibatnya *research gap* kajian perihal pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di antaranya: Beno dan Irawan (2019), Arianti dan Karmila (2019), Darmanto (2018) hasil dari penelitian tersebut membuktikan “disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”, sedangkan dari penelitian Harahap dan Tirtayasa (2020) menerangkan “disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.”

Tujuan dilakukan penelitian ini guna membuktikan signifikansi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2015: 4), manajemen sumber daya manusia yakni penggunaan, peningkatan, pengarahan, kompensasi dan pengelolaan tenaga kerja. Menurut Dessler (2016: 8), Manajemen sumber daya manusia yaitu strategi serta implementasi guna mengidentifikasi "orang" ataupun unsur sumber daya manusia pada bidang pengelolaan, mencakup pencarian, pemilahan, penataran, kompensasi, serta pengkajian.

Menurut Hamali (2016: 2) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.”

Kinerja Pegawai

Kasmir (2016: 182) mengatakan kinerja yaitu hasil kerja serta aktivitas kerja akan didapatkan ketika merampungkan pekerjaan serta kewajiban yang dibebankan dengan waktu yang telah ditentukan. Unsur yang memberi pengaruh kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam bekerja. Kesuksesan sebuah perusahaan saat mencapai tujuannya bergantung pada kapasitas dan kepiawaian sumber daya manusia yang memimpin bagian-bagian kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Perihal tersebut dibutuhkan kinerja maksimal dari setiap tenaga kerja saat melakukan kegiatan tersebut. Lain halnya pendapat Mangkunegara (2016: 67), "kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya".

Menurut Moehariono (2014: 95), kinerja atau performance yaitu tingkatan kinerja tercapai saat menjalankan kegiatan ataupun program organisasi dalam rangka mencapai cita-cita, fokus, tinjauan dan maksud dituangkan pada rancangan strategi setiap perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja yaitu penilaian tugas pegawai ditinjau dari unsur kompetensi, tingkat, masa tugas dan peran serta untuk meraih target sesuai ketetapan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017: 135) mengemukakan lingkungan kerja yakni seperangkat sistem yang dipergunakan oleh perusahaan, lingkungan tempat seseorang merampungkan pekerjaan, dan cara kerjanya baik secara individu maupun dalam tim. Menurut Nitisemito (2015: 184) lingkungan kerja adalah seluruh hal dalam lingkungan seorang pegawai yang dapat memberikan pengaruh kemampuan untuk menyelesaikan kewajiban pegawai yang telah dibebankan. Sunyoto (2015: 38) mengatakan bahwa lingkungan kerja unsur utama memberikan peran dalam kinerja pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan, ketika mempertimbangkan lingkungan kerja nyaman serta mewujudkan lingkungan kerja yang mendorong merampungkan tanggung jawab, sehingga mempengaruhi semangat serta antusiasme pegawai ketika berkegiatan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah usaha untuk mendorong etos kerja pegawai agar pegawai bekerja sebaik-baiknya dengan keterampilan dan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi, dan perilakunya dipengaruhi dan dirangsang oleh kemauan, kepentingan, sasaran, dan oleh kepuasan. (Sunyoto, 2015: 5). Menurut Riniwati (2016: 193) motivasi terlihat adanya keinginan, keperluan serta acuan. Menurut Rivai (2015: 607) motivasi merupakan seperangkat keyakinan beserta pola yang mengarahkan seseorang untuk mencapai hal tertentu berdasar dengan tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2018:133), Disiplin kerja dapat diartikan adanya tindakan serta rasa hormat, segan, patuh dan taat ketetapan perundang-undangan telah ditetapkan, baik tertera sekalipun tidak tertera, beserta memberikan denda secara bertahap apabila seseorang melanggar kewajiban. Sedangkan pendapat Rivai (2017: 599) disiplin kerja yakni semacam bentuk perintah yang dipakai oleh pemimpin guna mengkomunikasikan kepada pegawai keinginan untuk merubah karakter sebagai sarana menumbuhkan renungan serta kesediaan mereka untuk patuh seluruh keterapan dan standar yang berlangsung di perusahaan.

Hasibuan (2017:193) mengatakan disiplin kerja yakni pemahaman serta kemauan setiap orang untuk mengikuti seluruh aturan serta pedoman sosial ditetapkan dan melaksanakan semua tugas dengan sepatutnya tanpa paksaan. Menurut Afandi (2018: 12) disiplin kerja yakni semacam bentuk perintah yang dipakai pemimpin guna mengkomunikasikan kepada pegawai keinginan untuk merubah karakter sebagai sarana menumbuhkan renungan serta kesediaan mereka untuk patuh seluruh keterapan dan standar yang berlangsung.

Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sunyoto (2015: 38) mengatakan bahwa lingkungan kerja unsur utama memberikan peran dalam kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, ketika mempertimbangkan lingkungan kerja semakin efektif atau mewujudkan lingkungan kerja yang mendorong kelancaran bekerja, dapat mempengaruhi semangat serta antusiasme pegawai melakukan pekerjaan. Pendapat ini ditunjang hasil kajian yang dilaksanakan oleh Ramadani, Gani, Sukmawati (2021), Nugroho, Ginting, Nasution, Susanti, Syahti (2021), Fachrezi dan Khair (2020), Thamrin dan Riyanto (2020), Beno dan Irawan (2019) “lingkungan kerja didapati pengaruh signifikan terhadap kinerja.” Berlandaskan penjelasan tersimpul jadi hipotesis 1 pada kajian ini adalah:

H₁ : Lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sunyoto (2015: 5) motivasi adalah usaha mendorong etos kerja pegawai agar pegawai bekerja sebaik-baiknya dengan keterampilan dan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi, dan perilakunya dipengaruhi dan dirangsang oleh kemauan, kepentingan, sasaran, dan oleh kepuasan. Dengan penjelasan tersebut membuktikan jika motivasi menjadi bagian aspek potensial berdampak pada kinerja pegawai. Pendapat ini ditunjang hasil kajian yang dilaksanakan oleh Ramadani, Gani, Sukmawati (2021), Fachrezi dan Khair (2020), Harahap dan Tirtayasa (2020), Thamrin dan Riyanto (2020), Sakti, Haribowo, Riyanto (2020), Beno dan Irawan (2019), Arianti dan Karmila (2019) “motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.” Berlandaskan uraian tersimpul jadi hipotesis 2 pada kajian ini adalah:

H₂ : Motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2017: 86) disiplin kerja terlihat keadaan rasa hormat atau sikap yang berlaku di antara pegawai terhadap aturan dan ketetapan sebuah perusahaan dan jika aturan atau ketetapan sebuah perusahaan diabaikan atau sengaja melanggar akibatnya disiplin kerja pegawai lemah. Di sisi lain, penghormatan terhadap aturan perusahaan oleh seorang pegawai terlihat adanya kondisi disiplin yang tepat. Pendapat ini ditunjang hasil kajian yang dilaksanakan oleh Beno dan Irawan

(2019), Darmanto (2018) “disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.” Berlandaskan penjelasan tersimpul jadi hipotesis 3 pada kajian ini adalah:

H₃ : Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali guna membuktikan pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan tersebut. Populasi dalam kajian ini yakni seluruh pegawai PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali yang berjumlah 103 pegawai. Metode sensus penelitian dilakukan pada seluruh pegawai dengan total 103 pegawai. Mengaplikasikan teknik pengumpulan data yakni wawancara, angket serta observasi. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai (Robbins, 2016: 260-261) yaitu mutu kerja, kuantitas, efisiensi waktu, daya guna, independensi. Menurut Sedarmayanti (2017: 45) indikator lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik (pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, fasilitas) dan lingkungan Kerja non fisik (kedekatan bersama pimpinan serta kedekatan sesama rekan kerja). Indikator motivasi kerja (Sedarmayanti, 2015:233-239) yaitu upah (*salary*), supervisi, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan (*recognition*) dan keberhasilan (*achievement*). Disiplin kerja memiliki lima indikator (Rivai, 2012: 129) yaitu keberadaan, patuh dengan ketetapan kerja, patuh dengan patokan kerja, tingkat kesiagaan dan bekerja beradab. Untuk teknik analisis datanya yaitu analisis linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL

Uji Instrumen

Berlandaskan hitungan didapatkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terlihat jika setiap butir pernyataan mempunyai *p value* = 0,000 < 0,05, mengatakan seluruh butir pernyataan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja valid. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, dapat diketahui besarnya *Cronbachs Alpha* > 0,60 pada tiap-tiap variabel, sehingga variabel kajian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji ini terdapat pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,715; 0,879; 0,802) > 0,10 dan nilai VIF (1,398; 1,138; 1,246) < 10	tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	0,922 > 0,05	bebas autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	<i>p</i> (0,458; 0,570; 0,596) > 0,05	tidak terjadi heteroskedastisitas.
Uji normalitas	<i>p</i> 0,273 > 0,05	residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil ini terdapat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien β	t	Sig.
(Constant)	9,064	3,228	0,002
Lingkungan Kerja	0,200	3,124	0,002
Motivasi Kerja	0,100	1,016	0,312
Disiplin Kerja	0,168	1,790	0,077
F	9,388		0,000
Adjusted R Square	0,198		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasar tabel 1 didapatkan hasil analisis persamaan regresi linier berganda dan interpretasinya yakni:

$$Y = 9,064 + 0,200 X_1 + 0,100 X_2 + 0,168 X_3$$

Nilai konstan senilai 9,064 bertanda positif, berarti apabila lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) bernilai 0, begitu juga kinerja pegawai (Y) positif. $b_1 = 0,200$ bertanda positif dinyatakan baik lingkungan kerja meningkat begitu pula kinerja pegawai (Y) semakin meningkat, menggunakan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) konstan/tetap. $b_2 = 0,100$ bertanda positif dinyatakan apabila motivasi kerja bertambah akibatnya kinerja pegawai (Y) akan naik, konstan/tetap. $b_3 = 0,168$ bertanda positif terhadap kinerja pegawai dinyatakan bila disiplin kerja naik akibatnya kinerja pegawai (Y) akan naik juga, dengan asumsi variabel (X_1) dan motivasi kerja (X_2) konstan/tetap.

Perhitungan parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didapat nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima, diartikan kinerja pegawai terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja. Perhitungan parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai didapat nilai $0,312 > 0,05$ akibatnya H_0 diterima diartikan kinerja pegawai tidak terpengaruh secara signifikan oleh motivasi kerja. Perhitungan parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai $0,077 > 0,05$ akibatnya H_0 diterima diartikan kinerja pegawai tidak terpengaruh secara signifikan oleh disiplin kerja. Pengujian simultan didapat nilai F hitung sejumlah 9,388 *p value* senilai $0,000 < 0,05$, akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima, maksudnya uraian tepat memperkirakan pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Didapatkan nilai adjusted R^2 sebanyak 0,198 dari hasil uji koefisien determinasi. Diartikan besarnya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) senilai 19,8%.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis didapatkan *p value* $0,002 < 0,05$ diartikan didapati pengaruh signifikan lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), kemudian perkiraan

pertama menjabarkan jika lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, terbukti kebenarannya. Sunyoto (2015: 38) mengatakan bahwa lingkungan kerja unsur utama memberikan peran dalam kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, ketika mempertimbangkan lingkungan kerja semakin efektif atau mewujudkan lingkungan kerja yang mendorong kelancaran bekerja, dapat mempengaruhi semangat serta antusiasme pegawai melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ramadani, Gani, Sukmawati (2021), Nugroho, Ginting, Nasution, Susanti, Syahti (2021), Thamrin dan Riyanto (2020), Fachrezi dan Khair (2020), Beno dan Irawan (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali sebaiknya semakin meningkatkan dekorasi ruang kantor sehingga membuat pegawai semangat dalam bekerja dan hendaknya perusahaan selalu menyediakan fasilitas ruang kerja yang cukup lengkap guna mendukung aktivitas kerja, selalu menjaga interaksi positif antar pemimpin dengan pekerja serta selalu menjaga interaksi yang baik antar sesama pekerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis didapatkan p value $0,312 > 0,05$ diartikan tidak didapati pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), kemudian perkiraan kedua menjabarkan jika motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, tidak terbukti kebenarannya. maksudnya penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Hasil akhir kajian ini berlawanan dengan pandangan Sunyoto (2015: 5) motivasi adalah usaha untuk mendorong etos kerja pegawai agar pegawai bekerja sebaik-baiknya dengan keterampilan dan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi, dan perilakunya dipengaruhi dan dirangsang oleh kemauan, kepentingan, sasaran, dan oleh kepuasan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arianti dan Karmila (2019) terlihat bahwa “motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.”

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis didapatkan p value $0,077 > 0,05$ diartikan tidak didapati pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), kemudian perkiraan ketiga menjabarkan jika disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali tidak terbukti kebenarannya. maksudnya penurunan dan pertambahan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Hasil akhir kajian ini berlawanan dengan pandangan menurut Afandi (2018: 12) disiplin kerja yakni semacam bentuk perintah yang dipakai pemimpin guna mengkomunikasikan kepada pegawai keinginan untuk merubah karakter sebagai sarana menumbuhkan renungan serta kesediaan mereka untuk patuh seluruh keterapan dan standar yang berlangsung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Harahap dan Tirtayasa (2020) mengatakan “kinerja pegawai terpengaruh secara tidak signifikan oleh disiplin kerja.”

SIMPULAN

Bersumber hasil kajian disimpulkan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bandara PT Angkasa Pura I (Persero) Adi Soemarmo Boyolali menyimpulkan bahwa kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Adi Soemarmo Boyolali terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja, kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Adi Soemarmo Boyolali terpengaruh secara tidak signifikan oleh motivasi kerja, kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Adi Soemarmo Boyolali terpengaruh secara tidak signifikan oleh disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arianti, Karmila. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaraan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun". *Jurnal Maritim*, Vol. 1, No. 1, Hal: 4-10.
- Beno, Irawan. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang". *Jurnal Saintek Maritim*, Vol. 20, No 1, Hal: 61-74.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta.
- Darmanto. "Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop I Jakarta Pusat". *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 20, No.02, Hal: 79-94.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa: Paramita Rahayu. Indeks. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Fahrezi, Khair. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Hal: 107-119.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Harahap, Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Hal: 120-135.
- Harsuko Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama. Bandung

- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nitisemo. 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nugroho, Ginting, Nasution, Susanti, Syahti. 2021. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, No 3, Hal: 130-142.
- Ramadani, Gani dan St. Sukmawati. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV". *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 4, No 2, Hal: 477-493.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sakti, Haribowo, Riyanto. 2020. "The influence of Organizational Communication, Work Motivation, and Self-Efficacy on Employee Performance in PT Angkasa Pura Logistik Semarang". *Jurnal JOBS*, Vol. 6, No. 1, Hal: 13-22.
- Saputra. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7, No. 1, Hal: 85-92.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Thamrin, Riyanto. 2020. "The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport - Balikpapan". *Journal of Dental and Medical Sciences*, Vol. 19, No. 6, Hal: 40-47