

The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Work Environment On The Performance Of Financial Management Employees (A Study At PT Bengkulu Semarak Permai)

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan (Studi Pada Pt Bengkulu Semarak Permai)

Nansi Ria Nindita¹⁾, Yuli Yusnita²⁾

^{1,2)}STIA Bengkulu

Email: ¹⁾nrianindita@gmail.com ; ²⁾yulivusnita@stiabengkulu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [24 September 2025]

Revised [26 Oktober 2025]

Accepted [28 Oktober 2025]

KEYWORDS

Performance, Motivation, Work Discipline.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melihat pengaruh dari motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengelola keuangan pada PT Bengkulu Semarak Permai (PT BSP). Sampel penelitian adalah semua karyawan pengelola keuangan. Variabel yang digunakan adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja yang diukur dengan item-item pernyataan dan terdapat dalam kuesioner yang diedarkan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Jumlah data responden yang diolah sebanyak 45 buah (responden). Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola keuangan PT BSP. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan akan meningkat. Variabel lingkungan kerja tidak terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pengelola keuangan PT BSP, hal ini disebabkan kondisi lingkungan kerja yang ada di PT BSP memang belum begitu baik. Secara keseluruhan pengujian model regresi menunjukkan model yang fit dengan nilai Adjusted R Square tinggi, artinya model regresi mampu memprediksi kinerja.

ABSTRACT

This research is a correlational study that examines the influence of motivation, work discipline, and work environment on the performance of financial management employees at PT Bengkulu Semarak Permai (PT BSP). The research sample was all financial management employees. The variables used were motivation, work discipline, work environment, and performance, which were measured by statement items and contained in a questionnaire distributed to respondents. The analysis technique used was multiple linear regression. The number of respondent data processed was 45 (respondents). The results of this study found that motivation and work discipline variables have a significant positive influence on the performance of financial management employees at PT BSP. The higher the level of motivation an employee has, and the higher the level of work discipline they have, the employee's performance will increase. The work environment variable was not proven to have an influence on the performance of financial management employees at PT BSP, this is because the working environment conditions at PT BSP are not very good. Overall, the regression model test showed a good fit with a high Adjusted R Square value, meaning the regression model is able to predict performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Walaupun suatu perusahaan atau organisasi itu memiliki sarana dan prasarana yang berlimpah, tanpa didukung oleh faktor sumber daya manusia yang handal, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut akan sangat sulit untuk tercapai. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian- pencapaian tujuan organisasi, baik terhadap performance, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Martoyo, 2000). Hal ini tentunya merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan dan organisasi agar bisa bersaing dan berkembang sesuai dengan pergerakan dinamika zaman yang semakin maju. Oleh karena itu pengembangan dan peningkatan fungsi sumber daya manusia sangatlah efektif untuk mengatasi masalah tersebut.

Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang merupakan faktor utama dalam menggerakkan seluruh kegiatan di dalam perusahaan atau organisasi, dalam hal ini tentunya sangat dipengaruhi oleh keikutsertaan tiap-tiap elemen sumber daya manusia yang ada diperusahaan dan organisasi tersebut. Hal ini tampak didalam penentuan analisis jabatan (job analisis), yang dibagi lagi menjadi job discription (terdiri dari isi dan ruang lingkup pekerjaan seperti: wewenang dan tanggung jawab) dan job specification (terdiri dari: skill, knowledge, dan ability). Hal ini tentunya sangat diperlukan

dalam membentuk sumber daya manusia yang kompetitif, sehingga nantinya akan tercipta kinerja yang maksimal dan dapat mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan dan organisasi dengan baik pula. Pencapaian standar yang telah ditetapkan dalam kegiatan serta tolak ukur yang jelas pada pembagian sistem kerja lewat desain job analisis akan sangat memudahkan faktor sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerjanya. Mengingat strategisnya fungsi dan peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting di atas faktor-faktor lainnya. Kemampuan sumber daya manusia yang sangat fleksibel tersebut merupakan potensi yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan/organisasi. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Menurut Amstrong dan Corning (2001) (dalam Hasanah, 2008), penilaian kinerja didasarkan pada pengertian knowledge, skill, expertise dan behavior yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan yang baik dan analisa lebih luas terhadap attributes dan perilaku individu (www.petra.ac.id). Menurut Sedarmayanti (2003) ada beberapa hal yang dapat dinilai dalam kinerja, yaitu: kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, motivasi, ketaatan, disiplin, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Kualitas hasil kerja sangat ditentukan oleh kemampuan, pemahaman, dan pengetahuan sumber daya manusia mengenai berbagai informasi dan pedoman pelaksanaan tugas (Handoko, 2000). Sebagai karyawan, para pegawai bergantung kepada peraturan perundangan yang berlaku salah satunya adalah bersikap profesional sebagai bentuk tanggung jawab kepada publik sebagai pelaksana tugas pelayanan publik (Muhaimin, 2004).

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Banyak para ahli memberikan pengertian terhadap motivasi yang berkaitan dengan individu seseorang. Secara umum motivasi merupakan kondisi atau sekumpulan faktor yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (internal) dan juga dapat berasal dari luar (eksternal) atau lingkungan yang ada. Motivasi adalah dorongan dan keinginan seseorang sehingga dia melakukan suatu kegiatan/aktivitas atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dalam semua hal sehingga hasil pekerjaan tersebut sukses adanya.

Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjachman dan Husnan, 2003). Sedangkan menurut Robbins (2003), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dan tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi yaitu mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ia ingin melaksanakan pekerjaannya itu (Terry, 1993). Siswanto (1990) mengartikan motivasi adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Martoyo (2000) disiplin berasal dari bahasa latin yang berarti pendidikan atau latihan kesopanan dan kerohanian serta mengembangkan tabiat. Nitisemito dalam Muhaimin (2004) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh (Siswanto1993) yang mengartikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Hasibuan (2001) menyebutkan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sejalan dengan Matutina, Darmodo dan Wadji (2004) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keikhlasan, bukan karena adanya unsur paksaan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan setiap karyawan terhadap semua aturan yang berlaku di dalam perusahaan atau organisasi yang terwujud melalui sikap dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan,



keharmonisan dan keadaan baik lainnya. Oleh karena itu pendisiplinan karyawan harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh, karena peningkatan disiplin akan meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dan meningkatkan semangat kerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Lingkungan Kerja

Ahyari (1996) mengartikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana para karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Anoraga dan Suyati (1995) menjelaskan bahwa lingkungan kerja karyawan termasuk hubungan karyawan, hubungan antar pimpinan, pelayanan perusahaan dan suhu dalam lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan menjalankan semua pekerjaannya dan berhubungan dengan semua rekan kerja dan pimpinannya. Lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya karena tidak jarang seorang karyawan malas berkerja karena tidak ada kekompakan dalam ruang kerja yang tidak menyenangkan.

Kinerja

Kata prestasi merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat *performance* saja. Dalam bahasa Indonesia istilah prestasi kerja sering disamakan dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Anwar, 2000). Menurut Siswanto (1993) kinerja adalah hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang. Sedangkan menurut As`ad (1997) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (dalam Idrus, 2006).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara benar tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang telah dibebankan. Kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan suatu kedudukan atau jabatan tertentu kepada seseorang, karena pada dasarnya pemberian jabatan kepada seseorang didasarkan pada kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan adalah dengan membandingkan korelasi skor yang diperoleh pada masing-masing pernyataan dengan skor totalnya. Alat ukur dinyatakan valid jika skor pertanyaan yang telah disusun berkorelasi positif dengan skor totalnya (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach's alpha coefficient dimana konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien cronbach's alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0.60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis regresi linear berganda maka dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas akan terpenuhi apabila sampel yang digunakan berjumlah lebih dari atau sama dengan 30. Untuk mengetahui normalitas distribusi data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, yakni dengan kolmogorov-smirnov test. Jika nilai signifikansi dari pengujian one sample kolmogorov-smirnov test > 0.05 maka data mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2006).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variable independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, variance inflation factor (VIF). Nilai cut off yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance <0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2006).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot apabila titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila titik-titik menyebar dan tidak menunjukkan suatu pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
Motivasi	0.521** - 0.850**	Valid
Disiplin Kerja	0.583** - 0.876**	Valid
Lingkungan Kerja	0.675** - 0.827**	Valid
Kinerja	0.531** - 0.797**	Valid

** Signifikan pada level 0.01.

Sumber: Data primer diolah, 2012

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.850	Reliabel
Disiplin Kerja	0.826	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.788	Reliabel
Kinerja	0.869	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2012

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa data kuesioner yang digunakan adalah reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* > 0.60 . Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja semuanya mempunyai nilai validitas yang baik dan nilai reliabilitas juga baik. Pernyataan yang digunakan pada semua variabel penelitian menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang baik sehingga mampu dijadikan sebagai pengukur variabel.

Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja	0.90	Normal
Kinerja	0.056	Normal
Lingkungan Kerja	0.84	Normal
Motivasi	0.132	Normal

Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,625	1.994	Tidak Terjadi Multikoloneatitas
Disiplin Kerja	0,654	1.294	Tidak Terjadi Multikoloneatitas
Lingkungan Kerja	0,828	1.207	Tidak Terjadi Multikoloneatitas

Sumber: Data primer diolah, 2012

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi	0,058	Tidak terjadi Gejala Heteroskedasitas
Disiplin Kerja	0,054	Tidak terjadi Gejala Heteroskedasitas
Lingkungan Kerja	0,092	Tidak terjadi Gejala Heteroskedasitas

Hasil pengujian ditemukan bahwa semua variabel tidak signifikan dengan nilai: untuk variabel motivasi nilainya *sig* nya adalah 0,058; variabel disiplin kerja nilai *sig* nya sebesar 0,054; dan untuk variabel lingkungan kerja nilai *sig* nya sebesar 0,092. Jadi semua variabel nilai *sig* nya tidak ada yang berada dibawah 0,05, berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Hasil Penelitian Variabel Motivasi Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola keuangan PT Bengkulu Semarak Permai (PT BSP), artinya hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Yoseva (2003) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Pertanahan. Hal ini juga sesuai dengan yang diungkapkan dalam penelitian Nuryakin (2001) mengenai motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD. Sejalan dengan itu penelitian Rensyi (2003) mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) menyebutkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin termotivasinya seseorang dalam bekerja maka akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang baik. Motivasi itu penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Siswanto (1990:138) ada beberapa bentuk motivasi yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebajikan.

Oleh karena itu pimpinan harus memberikan sesuatu untuk memotivasi bawahannya (karyawan pengelola keuangan PT BSP) dalam bekerja contohnya memberikan kompensasi dalam berbagai bentuk sehingga motivasi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dapat meningkat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi karyawan pengelola keuangan PT BSP adalah tinggi. Kemudian untuk kinerja karyawan pengelola Keuangan PT BSP juga tinggi. Ini artinya bahwa tingginya kinerja karyawan pengelola keuangan PT BSP dipengaruhi oleh kondisi tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan pengelola keuangan PT BSP. Untuk itu diharapkan kepada perusahaan untuk selalu melakukan berbagai usaha untuk terus meningkatkan motivasi karyawan pengelola keuangan dengan berbagai cara yang lebih baik. Berbagai aspek untuk dapat memotivasi karyawan dapat dilakukan baik dari sisi ekonomi maupun non ekonomi. Sisi ekonomi dan non ekonomi dapat dalam berbagai bentuk mekanisme reward dan funisment yang jelas. Pengelolaan karyawan terus diperbaiki sehingga motivasi yang ada akan terus meningkat sehingga mampu mengembangkan PT BSP ke arah yang lebih baik.

Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi dalam penelitian ini juga didapatkan bukti bahwa variabel Disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola keuangan PT BSP, artinya hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yoseva (2003) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang diungkapkan dalam penelitian Surahman (2004) mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan itu penelitian Rensyi (2003) mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) menyebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Dengan disiplin kerja yang tinggi maka seseorang akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga prestasi kerja/kinerja yang tinggi dapat tercapai. Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa dan keadilan (Hasibuan, 2000:141). Oleh karena itu pimpinan PT BSP harus memberikan teladan yang baik kepada bawahan (karyawan pengelola keuangan) serta memberikan balas jasa dan keadilan yang sesuai dengan sesuatu yang dibuat oleh bawahan. Dengan itu semua maka diharapkan tingkat disiplin kerja karyawan pengelola keuangan dalam berbagai hal baik itu dalam tugas dan tanggungjawab di perusahaan, maupun dalam kehidupan bermasyarakat akan meningkat. Dari hasil penelitian ini diharapkan kepada PT BSP untuk lebih meningkatkan disiplin karyawan pengelola keuangan karena tingkat disiplin ini sangat diperlukan apalagi ruang lingkup pekerjaan berkaitan dengan keuangan perusahaan.

Disiplin yang dimaksud adalah berkaitan dengan kehadiran di kantor, penyelesaian tugas dan tanggungjawab, kepatuhan akan aturan dan kebijakan yang ada, ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan lingkup serta tujuan kegiatan, selalu mengedepankan tugas kantor dibanding dengan kepentingan individu, dan lain sebagainya. Berbagai faktor ini sebaiknya dikelola dengan baik oleh PT BSP sehingga akan menghasilkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dari karyawan pengelola keuangan pada PT BSP.

Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian ini juga didapatkan bukti bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pengelola keuangan PT Bengkulu Semarak Permai (BSP), artinya hipotesis ketiga tidak diterima. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Nopayani (2003) mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Usardi (2005) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwas Raya, yang menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga tidak sesuai dengan yang diungkapkan dalam penelitian Idrus (2006) mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Surat Kabar Rakyat Bengkulu bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengelola keuangan PT BSP. Berdasarkan data penelitian ini ditemukan bahwa kondisi lingkungan yang ada di PT BSP secara rata-rata memang cukup baik karena nilai rata-rata mendekati ke nilai tengah yang dirikan oleh jawaban ragu-ragu. Secara umum karyawan pengelola keuangan pada PT BSP memberikan jawaban tentang kondisi lingkungan kerja secara rata-rata cukup baik dan mengarah ke kondisi baik. Kondisi inilah yang kemungkinan menyebabkan kenapa lingkungan kerja tidak terbukti mempengaruhi kinerja karyawan pengelola keuangan PT BSP.

Penyebab lain yang kemungkinan adalah berdasarkan data penelitian ini tidak terbukti variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karena kondisi lingkungan kerja yang ada di PT BSP belum begitu baik. Selanjutnya kemungkinan juga jawaban responden lebih kepada kondisi yang memang karyawan tidak memahami dengan baik pernyataan yang di kuesioner sehingga memberikan jawaban dominan pada ragu-ragu dan juga variasinya jawaban tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan kepada manajemen PT BSP untuk mengelola kondisi lingkungan dengan baik, artinya dengan kondisi lingkungan yang ada sekarang ini perusahaan melakukan evaluasi untuk membangun kondisi lingkungan kerja yang lebih baik. Kondisi lingkungan kerja yang mampu menimbulkan motivasi dan semangat kerja dari karyawan pengelola keuangan PT BSP sehingga kualitas kerja akan lebih baik sehingga memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Kondisi lingkungan kerja ini berkaitan dengan pelayanan yang diberikan PT BSP terhadap karyawan pengelola keuangan, kondisi tempat kerja, kerjasama antar karyawan yang saling membantu, hubungan baik antar karyawan yang ada, dan berbagai infrastruktur yang ada yang mendukung proses kerja karyawan pengelola keuangan.

Untuk itu berbagai kondisi tadi diharapkan mendapatkan perhatian dari manajemen PT BSP sehingga akan diperbaiki kondisi lingkungan kerja tersebut sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pengelola keuangan PT BSP. Dari hasil analisis regresi juga didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,992 menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pengelola keuangan PT BSP sebesar 99,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dari angka ini terlihat bahwa model regresi ini baik dengan nilai Adjusted R Square yang tinggi.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola keuangan PT Bengkulu Semarak Permai (PT BSP). Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan bagian keuangan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya maka semakin tinggi kinerja karyawan pengelola keuangan tersebut.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua untuk variabel disiplin kerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pengelola keuangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengelola keuangan PT BSP. Dengan tingginya tingkat disiplin karyawan pengelola keuangan dalam menjalankan tugas maka tingkat kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga untuk variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT BSP tidak terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pengelola keuangan PT BSP. Secara teori dan penelitian terdahulu dikatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini tidak terbukti karena kondisi lingkungan kerja yang ada di PT BSP belum begitu baik sehingga belum mampu untuk meningkatkan kinerja. Kondisi hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh PT BSP tidak mampu dijadikan prediksi untuk peningkatan kinerja karyawan PT BSP.

Saran

1. Untuk itu peneliti selanjutnya dapat menambah variabel ini untuk dilakukan pengujian pengaruhnya terhadap kinerja/ prestasi kerja.
2. Untuk menjaga tidak biasnya persepsi responden dalam mengisi kuesioner sebaiknya dilakukan penjelasan tentang pernyataan-pernyataan yang ada kepada responden, dan jika penting dilakukan pendampingan dalam proses pengisian kuesioner.
3. Peneliti selanjutnya sedapat mungkin melakukan evaluasi cara membuat pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang disampaikan kepada responden sehingga tidak terlalu memunculkan ego pribadi sesuai persepsi mereka, harapannya adalah jawaban yang diberikan merupakan kondisi nyata yang mereka alami.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 1995. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja*. Jakarta: Unit Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja RI.
- Ahyari, Agus. 1996. *Manajemen Produksi II*. Yogyakarta: BPFE
- Anoraga dan Suyati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Jaya Pustaka Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harjanto. 2003. *Perencanaan pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M.S.P. 2000. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjachman dan Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, Maya Uswatun, 2008. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Akuntansi FE Unib. *Sktipsi Tidak Dipublikasikan*.
- Hendrarni, Wiwik. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asurance Dalam Pengkajia Dan Implementasi Perawatan Pelaksanaan Rumah Sakit Medan. *Sktipsi*. Universitas Sumatra Utara
- Idrus, Wiro, 2006. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Surat Kabar Rakyat Bengkulu. *Sktipsi Tidak Dipublikasikan.*, FE Universitas Bengkulu.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Lusiana, 2009. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja: Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Matutina, Domi. 2004. *Manajemen Personalia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia

- Nawawi, H. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Jakarta: Prenhalindo.
- Nitisemito, A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia Nopayani, Rosma. 2003. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Bengkulu. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, FE Universitas Bengkulu.
- Nuryakin. 2001. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja anggota DPRD Kabupaten Barito Propinsi Kalimantan Tengah. *Artikel* <<http://www.google.com>>.
- Pratomo Al, Heru. 1998. *Peningkatan Kualitas Lingkungan Akademik Dalam Menghadapi Abad 21*. Cakrawala Pendidikan Edisi Khusus Dies, Mei
- Rahayu, Sri. 2005. *SPSS dalam Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Rensyi. 2003. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen (persero) Bengkulu. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, FE Universitas Bengkulu.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Suhartono, Agus, 2010. Semangat Baru TNI Angkatan Laut. Markas Besar TNI AL. Simanjuntak, P. 1996. *Pengembangan Teori Bidang Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI
- Siswanto, Bedjo. 1993. *Manajemen Modern Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Supardi dan Anwar. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Ull Press Surahman. 2004. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, FE Universitas Bengkulu.
- Terry, George. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Terjemahan: J. Smith. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.vol. 6. no. 2. hal 200-212.
- Umar, Husein. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Usmardi, Antoni. 2005. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Bengkulu. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*., FE Universitas Bengkulu.
- Yoseva, Lindra. 2003. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Dinas Pertanahan Kota Bengkulu. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, FE Universitas Bengkulu.