

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PDAM
KABUPATEN BENGKALIS**

Arif Arrabbani¹⁾, Marzolina²⁾, Marhadi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: arifbani9@gmail.com

*The Effect of Working Discipline and Motivation on Employee Performance With
Perception of Work Environment as Intervening Variables in PDAM
Bengkalis District*

ABSTRACT

This research was conducted at Bengkalis Regency PDAM with the aim to discuss Work Discipline and Motivation on Employee Performance with the Perception of Work Environment as Intervening Variable in Bengkalis Regency PDAM. Type of quantitative descriptive research. The population in this study were employees of PDAM Bengkalis Regency. The sampling technique used census techniques. Participation was taken as many as 58 employees of Bengkalis Regency PDAM. The technique of collecting data with questionnaires. The method of multiple linear regression analysis using SPSS version 20. The results of the evaluation conducted on work discipline, a significant motivation for the performance of PDAM employees in Bengkalis Regency. Work discipline, motivation significantly influence the perception of the work environment. Discipline and motivation have a significant effect on perception of the work environment and performance. Work environment perception on performance.

Keywords: Discipline, Motivation, Perception of Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang didirikan baik organisasi pemerintahan maupun perusahaan swasta, menginginkan pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam bekerja di pengaruhi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila

pegawai mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai peranan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang kinerja sebuah perusahaan agar mampu bertahan didalam ketatnya persaingan perusahaan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan tersebut.

PDAM Bengkalis merupakan penyelenggara pelayanan publik yang memiliki peranan dalam pengelolaan air

bersih bagi kepentingan masyarakat di wilayah Kabupaten Bengkulu. Sebagai salah satu BUMD di Kabupaten Bengkulu, PDAM Bengkulu perlu memberikan pelayanan yang prima dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanggan atau masyarakat selaku pengguna. Hal tersebut dikarenakan PDAM merupakan instansi pemerintah sebagai operator penyedia layanan yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum bertujuan untuk menyediakan kebutuhan air minum kepada masyarakat, maka perlu dikelola sesuai dengan prinsip ekonomi yang dipadukan fungsi sosial. Namun dalam kenyataannya sumber daya dan sumber dana belum dikelola secara efektif dan efisien, hal ini berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang mengakibatkan kerugian timbul karena pendapatan tidak bisa menutup biaya operasional. Maka dari itu, agar tidak terjadi kerugian dan kecurangan dibutuhkan pengendalian internal maupun pengendalian eksternal di perusahaan. Melakukan pengendalian internal salah satunya dengan cara membuat laporan audit dengan tepat waktu.

Banyak kasus yang terjadi di PDAM Kabupaten Bengkulu mengenai penurunan kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat keluhan konsumen kepada PDAM Kabupaten Bengkulu. Indikasi penurunan kinerja pegawai juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai. Masih terdapat beberapa pegawai yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Sama halnya dengan PDAM Kabupaten Bengkulu, kinerja dari

PDAM Kabupaten Bengkulu sendiri sangatlah dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya. Berdasarkan hasil pra penelitian, banyak karyawan PDAM Kabupaten Bengkulu belum melaksanakan program kerja dengan baik serta penjabaran tugas sesuai dengan program yang dibuat, sehingga semua pekerjaan yang dilakukan tidak mencapai target. Hal ini sangat mempengaruhi pertumbuhan kinerja dari PDAM sendiri, dimana dalam beberapa tahun terakhir kinerja dari PDAM Kabupaten Bengkulu mengalami pertumbuhan yang sangat lambat dan bahkan tidak ada perkembangan yang signifikan. Untuk mengetahui pelaksanaan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bengkulu dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. Program Kerja PDAM, Target dan Realisasi Kerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Bengkulu Tahun 2017/2018

Tahun	Bagian	Jumlah Karyawan	Jenis Pekerjaan	Target	Realisasi		
2017	Teknik	32 Orang	Penggantian pompa dengan kapasitas yang lebih besar	4	3		
			Pemasangan panel listrik untuk menggantikan generator	2	2		
			Rehap dan optimalisasi WTP	1	0		
			Rehabilitasi jaringan distribusi	4 Km	3,3 Km		
			Terameter pelanggan di semua zona	100	0		
			Penggantian water meter yang rusak	120	120		
			Pasang meter di semua unit produksi distribusi	10	10		
			Pemasangan segel water meter di setiap pelanggan	100	0		
			Pembuatan sumur bor baru	1	1		
			Penambahan jaringan pipa transmigrasi dan distribusi	10 Km	10 Km		
			Non Teknik	26 Orang	Penambahan pelanggan baru	1.500	1.425
					Kapasitas terpasang (Lt/detik)	238	238
Penjualan air (juta m ³)	1.059	1.000					
Penurunan tingkat kehilangan air (%)	45%	46,5%					
2018	Teknik	32 Orang	Penggantian dinamo dengan kapasitas yang lebih besar	2	2		
			Penggantian pipa induk pada bak penampung	2	2		
			Rehap dan optimalisasi WTP	1	1		
			Penggantian water meter yang telah rusak atau tua	100	45		
			Perbaikan layanan sambungan baru	100	100		
			Perbaikan layanan sambungan reservoir	2	1		
			Pembuatan sumur bor baru	1	1		
			Pembuatan data base jaringan PDAM	2	1		
			Non Teknik	26 Orang	Penambahan pelanggan baru	1.750	1.500
					Kapasitas terpasang (Lt/detik)	263	220
					Penjualan air (juta m ³)	1.374	1.250
					Penurunan tingkat kehilangan air (%)	40,0%	45,0%

Sumber: PDAM Kabupaten Bengkulu

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua jenis pekerjaan yang ditargetkan ada yang sudah terealisasi dengan baik dan ada yang belum terealisasi. Pekerjaan yang sudah terealisasi pada tahun 2017 yaitu:

1. Penggantian pompa dengan kapasitas yang lebih besar target sebanyak 4 dan terealisasi sebanyak 3. Hal ini dikarenakan waktu yang tidak memungkinkan untuk penggantian pompa.
2. Rehap dan optimalisasi WTP ditargetkan sebesar 1 dan tidak ada terealisasi. Hal ini dikarenakan tidak ada karyawan yang memiliki waktu banyak untuk melakukan rehap dan optimalisasi WTP karena banyaknya pekerjaan.
3. Rehabilitasi jaringan distribusi ditargetkan sebanyak 4 Km dan terealisasi sebanyak 3.3 KM, karena jaringan yang bermasalah sehingga pegawai tidak dapat merehabilitasinya.
4. Terameter pelanggan di semua zona ditargetkan sebesar 100 dan tidak ada yang terealisasi, karena pemasangan terameter tidak dapat dilakukan di semua pelanggan akibat lokasi.
5. Pemasangan segel water meter di setiap pelanggan ditargetkan sebanyak 100 dan tidak ada yang terealisasi, karena masyarakat tidak dapat dipercaya jika dipasang karena banyak yang hilang.

Tahun 2018 yang tidak terealisasi adalah:

1. Penggantian water meter yang telah rusak atau tua ditargetkan sebesar 100 dan terealisasi sebanyak 45, karena Penggantian water meter yang telah rusak tidak dapat dilakukan di semua pelanggan akibat lokasi
2. Perbaikan layanan sambungan reservoir ditargetkan sebesar 2 dan yang terealisasi sebesar 1, karena layanan sambungan reservoir tidak dapat dilakukan karena alasan

masyarakat yang tidak dapat diajak kerjasama.

3. Pembuatan data base jaringan PDAM ditargetkan sebanyak 2 dan terealisasi sebanyak 1, karena jaringan yang bermasalah sehingga pegawai tidak dapat merehabilitasinya

Tabel 1. menunjukkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bengkalis kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penilaian DP3 Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bengkalis yang menggunakan format penilaian rata-rata kinerja: a) amat Baik (9,1%-10%) b) Baik (7,6% -- 9,0%) c) Cukup (6,1% -- 7,5)d) Sedang (5,1% -- 6,0%) e) Kurang (5,0% kebawah)

Penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi individu maupun organisasi. Dari hasil pengamatan peneliti terdapat masalah motivasi kerja pegawai seperti PDAM Kabupaten Bengkalis juga masih kurang memberikan perhatian berupa penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi di bidang masing-masing. Penghargaan yang dimaksud bukan sekedar pemberian insentif, namun penghargaan yang lebih kepada pemberian tanggung jawab dan pengakuan atas prestasi seorang pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya orang yang berhasil biasanya adalah mereka yang mempunyai disiplin yang tinggi. Dengan demikian penerapan disiplin bertujuan untuk menegakkan tata tertib dan peraturan agar pegawai dalam bekerja patuh dan taat terhadap seluruh aturan yang telah

disepakati dalam organisasi. Jadi, disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Berdasarkan data absensi pegawai di PDAM Kabupaten Bengkalis dapat dilihat tingkat kedisiplinan pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis yang sangat kurang. Mudiarta, dkk (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam PDAM Kabupaten Bengkalis tersebut khususnya disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2010:136).

Lingkungan kerja pegawai masih belum maksimal, hal ini dilihat dari peraturan kerja yang dibuat perusahaan masih dilanggar oleh pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang tidak masuk pada jam yang sudah ditentukan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Bengkalis terlihat pada komponen lingkungan kerja fisik sering

terjadi permasalahan seperti kurangnya ventilasi dan keadaan udara di ruangan kerja sehingga menimbulkan aroma yang tidak sedap, selain itu kebersihan di ruangan kerja juga terlihat kurang sehingga ada beberapa pegawai terlihat kurang nyaman dalam bekerja dengan lingkungan fisik yang ada di perusahaan, karena sebagaimana disebutkan diatas lingkungan kerja fisik merupakan salah satu bentuk yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai jika lingkungan fisik seperti ventilasi udara, penerangan cahaya dll dapat terpenuhi dengan baik.

Sehubungan dengan latar belakang masalah diatas. Masalah yang diuji dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis? 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis? 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis? 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi lingkungan kerja pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis? 5) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap persepsi lingkungan kerja pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis? 6) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap persepsi lingkungan kerja pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis? 7) Bagaimana pengaruh kinerja terhadap persepsi lingkungan kerja pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis?

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Wibowo (2012:7)

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Riduwan, (2008 : 67) diantaranya :

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Inberarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik

3. Konsistensi Karyawan

Konsistensi Karyawan adalah mempertahankan apa yang telah dicapai dan tetap pada pendirian tentang apa yang telah dilakukan. Karyawan dapat melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai, menindaklanjuti untuk memastikan masalah yang telah diselesaikan.

4. Sikap Karyawan

Sikap Karyawan adalah menjaga tingkah laku dalam bekerja dan dapat memberikan contoh tauladan yang baik kepada yang lain. Karyawan harus memiliki sikap yang santun terhadap atasan dan sesama karyawan serta dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik dan benar.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang di

bebankan kepadanya (Nurmansyah, 2011:225).

Sedarmayanti, (2013:28).

Indicator persepsi lingkungan kerja diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Teinperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja (*layout*)
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

3. Motivasi

Sutrisno (2014:111) mengatakan motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang mempengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Riduwan, (2009:65) bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. Upah/Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
- b. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
- c. Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat
- d. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.
- e. Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman

4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan pegawai sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Nurmansyah SR; 2011; 260).

Disiplin kerja di pengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja oleh Sedarmayanti (2013; 24) yaitu :

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.
5. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian ini adalah di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bengkalis, cabang Bengkalis dengan lokasi Kecamatan Bengkalis. Sedangkan waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan di mulai Juli sampai dengan September 2019. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten

Bengkalis sebanyak 58 orang. sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 58 pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini adalah : wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel

Disiplin Kerja (X_1)

Variabel disiplin kerja (X_1) diukur dengan menggunakan 10 pernyataan. Sebagaimana hasil rata-rata yang terkecil adalah pernyataan 6 yaitu dalam bekerja memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan rata-rata 3.2. Artinya masih ada beberapa pegawai yang bekerja tidak mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan seperti masuk kerja tidak tepat waktu, tidak mengikuti kegiatan kantor dan lain sebagainya.

Sedangkan hasil rata-rata yang terbesar adalah pada pernyataan 7 yaitu Ketika akan keluar di jam kantor meminta izin terlebih dahulu kepada atasan yang bertanggungjawab, dengan rata-rata 3.8, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan ketika akan keluar untuk urusan pribadi terlebih dahulu meminta izin kepada atasan yang bertanggung jawab atas karyawan akan tetapi terlebih dahulu menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi permasalahan.

Variabel Motivasi (X_2)

Variabel motivasi kerja (X_2) diukur dengan menggunakan 10 pernyataan. Sebagaimana hasil rata-rata

yang terkecil adalah pernyataan 3 yaitu pegawai yang berprestasi bagus mendapat insentif karena prestasi kerja yang dilakukan dengan rata-rata 3.4. Artinya perusahaan kurang memberikan motivasi kepada siswa untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang berprestasi dalam bekerja tidak mendapatkan insentif atas prestasi yang didapatkan selama bekerja. Sehingga membuat pegawai merasa tidak dihargai dalam bekerja.

Sedangkan hasil rata-rata yang terbesar adalah pada pernyataan 5 yaitu menghargai pendapat teman ketika diskusi, dengan rata-rata 4.1 maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melakukan diskusi berkaitan dengan pekerjaan atau membahas tentang permasalahan yang terjadi menghargai pendapat teman meskipun tidak sepaham, akan tetapi dibicarakan dan dicari solusi agar tidak terjadi permasalahan dikemudian hari.

Lingkungan Kerja (Y₁)

Variabel lingkungan kerja (Y₁) diukur dengan menggunakan 12 pernyataan. Sebagaimana hasil rata-rata yang terkecil adalah pernyataan 3 yaitu ruangan kerja dengan suhu yang sejuk membuat karyawan lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan dengan rata-rata 2.9. Artinya perusahaan melengkapi ruangan kerja dengan ac, kipas dan ventilasi. Hal ini dikarenakan agar ruangan tempat kerja memiliki suhu yang sejuk sehingga membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Sedangkan hasil rata-rata yang terbesar adalah pada pernyataan 12 yaitu pemutaran musik di ruangan kerja membuat rasa nyaman pegawai dalam bekerja, dengan rata-rata 3.8 maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat

bekerja dengan maksimal jika di ruangan bekerja memutar musik yang membuat nyaman dalam bekerja.

Kinerja (Y₂)

Variabel kinerja (Y₂) diukur dengan menggunakan 8 pernyataan. Sebagaimana hasil rata-rata yang terkecil adalah pernyataan 6 yaitu saya memiliki kreativitas yang dapat diandalkan dalam bekerja dengan rata-rata 3,2. Artinya masih ada beberapa pegawai yang tidak memiliki kreativitas dalam bekerja, sehingga ketika diminta untuk mengerjakan pekerjaan rumit tidak dapat menyelesaikannya, pegawai hanya bisa mengerjakan yang sudah biasa dikerjakan tanpa belajar untuk mempelajari bidang lainnya.

Sedangkan hasil rata-rata yang terbesar adalah pada pernyataan 3 yaitu tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan, dengan rata-rata 4,2 maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat bekerja dengan maksimal karena dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

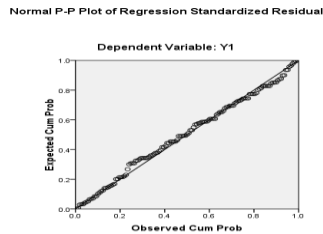
Hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa skor masing-masing butir dan skor total (*pearson correlation*) menunjukkan nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0.254). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

2. Uji Reliabilitas

Nilai cronbach alpha dari variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja dan kinerja lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan variabel reliabel yang berarti bahwa kuisioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

B. Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas

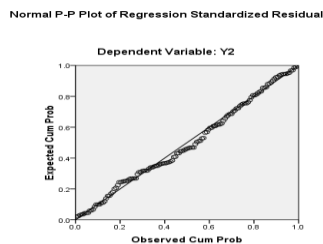
Gambar 1 Diagram Uji Normalitas Jalur 1



Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan gambar 1. menunjukkan bahwa titik menyebar di sekitar dan sepanjang garis diagonal. Dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

Gambar 2 Diagram Uji Normalitas Jalur 2



Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan gambar 2. diatas, menunjukkan bahwa penyebaran plot berada di sekitar dan sepanjang garis diagonal. Dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

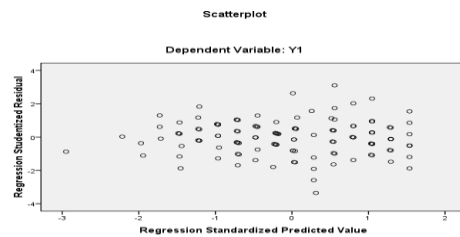
2. Uji Linearitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan persepsi lingkungan kerja telah memenuhi asumsi linier karena *Deviation from Linierity* berada pada rentang tidak signifikan ($Sig > 0.05$). Asumsi linieritasnya cukup kuat karena *Linearity* berada pada rentang signifikan

($Sig < 0.05$). Dengan demikian variabel disiplin kerja, motivasi, kinerja pegawai dan persepsi lingkungan kerja berbentuk garis linear

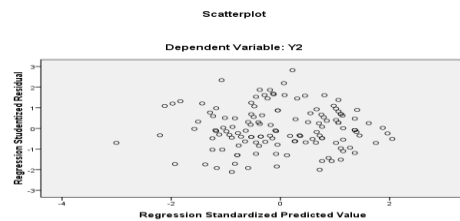
3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 Diagram Uji Heterokedastisitas Jalur 1



Sumber : Data Olahan, 2020

Gambar 4 Diagram Uji Heterokedastisitas Jalur 2



Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Titik-titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

4. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinearitas Jalur 1 menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel disiplin (X_1) adalah sebesar 0.544 dengan VIF sebesar 1.1838. Nilai Tolerance untuk variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 0.544 dengan VIF sebesar 1.1838. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka telah

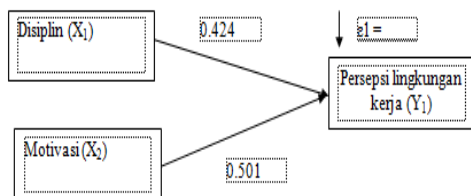
memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas Jalur 2 menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0.405 dengan VIF sebesar 2.472. Nilai Tolerance untuk variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 0.367 dengan VIF sebesar 2.724. Nilai Tolerance untuk variabel persepsi lingkungan kerja (Y_1) adalah sebesar 0.283 dengan VIF sebesar 3.533. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

C. Hasil Pengujian Path Analisis

1. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai

Gambar 5 Analisis Jalur I



Sumber : Data Olahan, 2020

- Disiplin. Diperoleh nilai t hitung (6.747) > t tabel (2.000) atau signifikansi (0.000) < (.05). artinya adalah bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap persepsi lingkungan kerja.
- Motivasi. Diperoleh nilai t hitung (7.978) > t tabel (2.000) atau signifikansi (0.000) < (.05). artinya adalah bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap persepsi lingkungan kerja.

Secara keseluruhan untuk semua nilai variabel dapat dilihat persamaan struktural sebagai berikut:

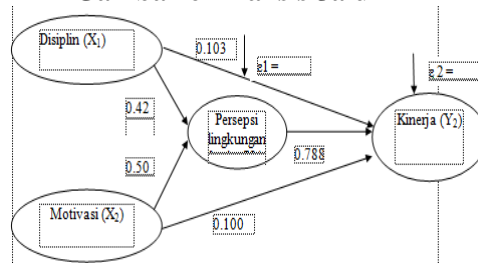
$$Y_1 = 0,424X_1 + 0,501X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

- Setiap terjadi peningkatan disiplin, akan diikuti peningkatan persepsi lingkungan kerja sebesar 0,424. Jadi jika disiplin meningkat maka persepsi lingkungan kerja juga akan meningkat.
- Setiap terjadi peningkatan motivasi, akan diikuti peningkatan persepsi lingkungan kerja sebesar 0,415. Jadi jika motivasi meningkat maka persepsi lingkungan kerja juga akan meningkat.

2. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Persepsi lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Gambar 6 Analisis Jalur II



Sumber : Data Olahan, 2020

- Disiplin. Diperoleh nilai t hitung (2.395) > t tabel (2.000) atau signifikansi (0.018) < (0.05). artinya adalah secara langsung terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja.
- Motivasi. Diperoleh nilai t hitung (2.209) > t tabel (2.000) atau signifikansi (0.029) < (0.05). artinya adalah secara langsung terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja.
- Persepsi lingkungan kerja. Diperoleh nilai t hitung (15.314) > t tabel (2.000) atau signifikansi (0.000) < (0.05). artinya adalah secara langsung terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka didapat secara keseluruhan untuk semua nilai variabel dapat dilihat persamaan struktural model 2 sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,103X_1 + 0,100X_2 + 0,788Y_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

- Setiap terjadi peningkatan disiplin, akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,103. Jadi jika disiplin meningkat maka kinerja juga akan meningkat.
- Setiap terjadi peningkatan motivasi, akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,100. Jadi jika motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.
- Setiap terjadi peningkatan persepsi lingkungan kerja, akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,788. Jadi jika persepsi lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

D. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect / Ie*)

1. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai

$IEY_2Y_1X_1 = X_1 \leftarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,424) \times (0,788) = 0,334$. Nilai pengaruh tidak langsung = 0,334. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung sebesar 0,334.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Persepsi lingkungan kerja (Y1)

$IEY_2Y_1X_2 = X_2 \leftarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,501) \times (0,788) = 0,395$. Nilai pengaruh tidak langsung = 0,395. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung sebesar 0,395.

Berdasarkan hasil analisis melalui uji hipotesis pada hasil analisis jalur I dan analisis jalur II. Dapat dirangkum Penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2 Rangkuman Hasil Analisis Jalur

No	Pengaruh Variabel	Koefisien Path	Path		Hasil	Nilai
			Direct	Indirect		
1	Disiplin terhadap Persepsi lingkungan kerja	0.424	0.424	-	Berpengaruh	0.424
2	Motivasi terhadap Persepsi lingkungan kerja	0.501	0.501	-	Berpengaruh	0.501
3	Disiplin terhadap Kinerja	0.103	0.103	$0.424 \times 0.788 = 0.334$	Berpengaruh	0.334
4	Motivasi terhadap Kinerja	0.100	0.100	$0.501 \times 0.788 = 0.395$	Berpengaruh	0.395
5	Persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja	0.788	0.788	-	Berpengaruh	0.788

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Adapun nilai koefisien jalur terbesar adalah Pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karena memiliki nilai signifikan yang berjumlah 0.00 serta nilai thitung yang besar dari variabel lain dengan pengaruh total berjumlah 0,788. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila persepsi lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Adapun nilai koefisien jalur terkecil adalah Pengaruh disiplin terhadap kinerja karena memiliki nilai signifikan yang berjumlah 0.018 yang jauh dari nilai 0, dengan pengaruh totalnya yaitu 0.103. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila persepsi lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin terhadap Persepsi lingkungan kerja

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rival; 2011; 825).

Variabel disiplin memberikan dampak yang positif bagi peningkatan

persepsi lingkungan kerja dengan besarnya pengaruh disiplin yang mana sejumlah karyawan menjawab baik dengan rata-rata (3.5). indikasi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, perusahaan hendaknya mempertahankan teladan pimpinan dan keadilan yang baik kepada semua pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap lingkungan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 6.747 dengan taraf signifikan hitung sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap persepsi lingkungan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap persepsi lingkungan kerja di perusahaan.

Seseorang yang memiliki disiplin kerja maka akan mempengaruhi lingkungan yang ada. Teman akan melihat kedisiplinan kita dan akan menjadi lebih disiplin untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Karena lingkungan akan melihat dari teman yang lain sehingga dapat dicontoh oleh orang lain juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap persepsi lingkungan kerja. Apabila disiplin tidak sesuai maka pegawai tersebut kurang berpersepsi lingkungan kerja karena salah satu faktor yang harus dimiliki pegawai yaitu memiliki keahlian khusus. Bagi pegawai yang tidak memiliki disiplin harus memperbaiki kemampuan atau kompeten melalui pendidikan atau motivasi khusus. Sehingga diharapkan pegawai tersebut dapat memaksimalkan persepsi lingkungan kerjanya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Persepsi Lingkungan Kerja

Rivai (2013:213) motivasi memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan juga motivasi memberikan para pembelajar untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan sesuai dengan bidangnya (Mondy, 2008: 210).

Variabel motivasi memberikan dampak yang positif bagi peningkatan persepsi lingkungan kerja dengan besarnya pengaruh motivasi yang mana sejumlah karyawan menjawab baik dengan rata-rata (3.8). Indikasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap lingkungan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 7.978 dengan taraf signifikan hitung sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap persepsi lingkungan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap persepsi lingkungan kerja di perusahaan.

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan akan selalu memberikan hasil terbaik dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi lingkungan sekitar dengan melihat hasil yang diperoleh sehingga lingkungan sekitar seperti teman juga akan termotivasi untuk bekerja dan memberikan hasil pekerjaan lebih baik lagi.

Penelitian dari Rifki Aditya dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap

persepsi lingkungan kerja. Yang dimana motivasi itu meningkatkan pengetahuan dan juga keterampilan dari pegawai itu sendiri. Penelitian Mokhtar (2017) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap persepsi lingkungan kerja. Pengaruh secara parsial (individu) tiap variabel bebas terhadap persepsi lingkungan kerja dilakukan dengan pengujian t-test. Dari hasil analisis regresi linier diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap persepsi lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas terhadap variabel persepsi lingkungan kerja dapat diterima.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Variabel disiplin kerja memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja dengan besarnya pengaruh disiplin kerja yang mana sejumlah karyawan menjawab baik dengan rata-rata (3.2). Indikasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Akan tetapi disiplin kerja pegawai dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan berkaitan dengan dalam bekerja memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan rata-rata 3.2. Artinya masih ada beberapa pegawai yang bekerja tidak mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan seperti masuk kerja tidak tepat waktu, tidak mengikuti kegiatan kantor dan lain sebagainya

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2.395 dengan taraf signifikan hitung sebesar 0.018 tersebut lebih kecil dari 0.05, pengujian ini secara statistik

membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja di perusahaan.

Dengan ditingkatkannya disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang didalam pribadi karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal ini sebanding dengan penelitian terdahulu oleh (Rizky Nanda, 2011) yang menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sikap disiplin kerja tidak hanya di lihat dari ketepatan waktu saja melainkan disiplin juga dapat dilihat dari tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam bekerja, berusaha untuk menjadi diri sendiri dan jangan banyak memainkan peran saat bekerja karena itu akan membuat kita tidak tenang, tidak efisien, frustrasi dan menjadi orang yang tidak menyenangkan. Orang-orang yang merasa nyaman dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan berbagai hasil yang baik.

Hal ini sesuai dengan teori Sinha dalam Hanum (2012:343) disiplin menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Panji (2009:35) menjelaskan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Variabel motivasi memberikan dampak yang positif bagi peningkatan

kinerja dengan besarnya pengaruh motivasi yang mana sejumlah karyawan menjawab baik dengan rata-rata (3.8). Indikasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2.209 dengan taraf signifikan hitung sebesar 0.029 tersebut lebih kecil dari 0.05, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja di perusahaan.

Orang yang mempunyai motivasi berprestasi berusaha kearah mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Ia akan bahagia atas keberhasilan yang diperolehnya. Perasaan bahagia akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, tekun, penuh tanggung jawab serta semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya

Penelitian Dahmiri dan Sakta (2014) menunjukkan bahwa bahwa motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dengan angka koefisien determinasi r square yang besar yang berarti perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh motivasi (X). Adanya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja dengan melihat harga r hitung yang lebih besar dari pada harga r tabel. Maksudnya bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2010:136).

Variabel lingkungan kerja memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja dengan besarnya pengaruh lingkungan kerja yang mana sejumlah karyawan menjawab baik dengan rata-rata (3.9). Indikasi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H5) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 15.314 dengan taraf signifikan hitung sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja di perusahaan.

Penelitian dari Ilman Ataunur (2017) menunjukan bahwa persepsi lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Yang dimana pengetahuan dan juga keterampilan yang dimiliki pegawai mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Persepsi lingkungan kerja dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu

merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat berbagai situasi pekerjaan tertentu.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Bengkalis. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai meningkat begitu juga sebaliknya.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi lingkungan kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka lingkungan kerja meningkat begitu juga sebaliknya.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap persepsi lingkungan kerja dan kinerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka persepsi lingkungan kerja dan kinerja pegawai meningkat begitu juga sebaliknya.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai meningkat begitu juga sebaliknya.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap persepsi lingkungan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi maka persepsi lingkungan kerja pegawai meningkat begitu juga sebaliknya.
6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap persepsi lingkungan kerja dan kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi maka persepsi lingkungan kerja dan kinerja pegawai meningkat begitu juga sebaliknya.
7. Persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi Persepsi lingkungan kerja maka kinerja pegawai meningkat begitu juga sebaliknya.

Saran:

1. Disarankan untuk meningkatkan disiplin pegawai perusahaan dapat memberikan sanksi yang tegas bagi saya yang melanggar peraturan, agar dalam bekerja dengan sungguh-sungguh.
2. Agar motivasi berhasil sesuai rencana, maka perusahaan harus memberikan pegawai yang berprestasi bagus mendapat insentif karena prestasi kerja yang dilakukan.
3. Untuk meningkatkan persepsi lingkungan kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai agar dapat mengerjakan tugas dengan baik.
4. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan persepsi lingkungan kerja dan bidang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja dengan melakukan pengecekan disetiap tahapan kerja, melakukan tindakan yang tegas terhadap pegawai yang terlambat, baik dalam kedatangan waktu bekerja ataupun menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press
- Panji, Anoraga. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: Rineka Cipta
- Riduwan, 2009. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta

- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Rivai dan Basri. 2010. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sinha dalam Hanum. 2012. *Kualitas Pelayanan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada