

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN BOTANI SUKORAMBI (TBS) JEMBER

Aidin Bentar¹, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini

¹Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

E-mail:bentaraidin@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kebun Raya Sukorambi (TBS) Jember. Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan Kebun Raya Sukorambi (TBS) Jember sebanyak 63 responden. Alat analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel digunakan uji hipotesis dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,458, artinya sikap dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kehidupan organisasi, terutama kinerja pegawai di lingkungan Pelaksanaan tugas mereka. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,065 berarti bahwa variabel motivasi dapat meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Keterbukaan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 0,076 berarti bahwa disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan dapat meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma kekuatan sosial, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja 0,450 berarti bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan toleransi dalam tim, motivasi untuk melakukan kerja ekstra, dan menghormati semangat peraturan di perusahaan.

Kata Kunci: leadership, motivation, discipline work, work environment and performance.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership on employee performance Sukorambi Botanical Garden (TBS) Jember, motivational influence on employee performance Sukorambi Botanical Garden (TBS) Jember, the effect of labor discipline on employee performance Sukorambi Botanical Garden (TBS) Jember and influence the work environment on the performance employees Sukorambi Botanical Garden (TBS) Jember. Research is the kind of research (explanatory research) with quantitative approach with a sample of employees Sukorambi Botanical Garden (TBS) Jember were 63 respondents. The analysis tool used is multiple linear regression analysis model. Based on the results of multiple linear regression analysis known that the leadership of positive and significant effect on the performance of 0.458, meaning that the attitude and style of leadership has a strong influence to the life of the organization, especially the performance of employees in the execution of their duties. While the motivation positive and significant impact on the performance of 0.065 means that the variables of motivation can boost morale, job satisfaction, employee productivity and create an atmosphere and a good working relationship. Labor discipline positive and significant effect on the performance of 0.076 means that the discipline of work as a

tool for communicating with employees can raise awareness and willingness to comply with all company rules and norms of social force, while the working environment positive and significant effect on the performance of 0.450 means that the work environment can increase tolerance within the team, the motivation to do the extra work, and respect the spirit of the rules in the company.

Keywords: *leadership, motivation, discipline work, work environment and performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dalam sebuah organisasi, tentunya ada seorang pemimpin. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Salah satu hal yang harus diperhatikan selain peralatan dan metode-metode tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja dan lain sebagainya. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka proses pencapaian tujuan.

Pimpinan juga harus melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga diharapkan dapat menciptakan iklim dan etika kerja yang baik. Gibson (2000: 53) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan dilingkungan kerja. Tingginya motivasi kerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan pesat dan tujuan akhir sebuah organisasi dapat tercapai.

Adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi telah diteliti oleh

Tith (2013) yang menemukan bahwa secara signifikan kedua variabel bebas/independent (X) yang meliputi kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan kinerja pegawai perempuan di Sekretariat Jenderal Senat Kamboja. Penelitian berikutnya telah dilakukan oleh Lestari (2014) menemukan bahwa secara signifikan keempat variabel bebas/independent (X) yaitu lingkungan kerja, motivasi, perencanaan pengembangan karir serta disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember, apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember, apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember dan apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan membuktikan secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember, menganalisis dan membuktikan secara signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember, menganalisis dan membuktikan secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember dan menganalisis dan membuktikan secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengembangan konsep kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta dapat mengenalkan tentang flora dan fauna yang ada di Taman Botani Sukorambi Jember, sebagai *Policy Marker* (Pengambil Keputusan) dan sebagai bahan pertimbangan bagi Pemilik (*Owner*) dan Manajer sebagai *policy maker* (pengambil keputusan) di Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi kontribusi akademik yang terkait dalam pengembangan

sumber daya manusia yang ada di dalamnya serta dapat meningkatkan pendapatan APBD Kabupaten Jember. Bagi Peneliti yang akan datang hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan menggrahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Suatu proses yang mempengaruhi perilaku orang lain, maka kepemimpinan dalam penerapannya mengandung banyak tantangan. Tantangan itu bisa timbul dari pimpinan itu sendiri, dari pengikut/bawahan maupun dari situasi dimana proses tersebut berlangsung.

Motivasi

Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Rivai, 2014).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastro, 2011: 291).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu

keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Rivai, 2014).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang dilakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan .

Penelitian Terdahulu

Reskiputri (2012) menemukan bahwa ketiga variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja, iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Tith (2013) menemukan bahwa secara signifikan kedua variabel bebas/independent (X) yang meliputi kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan dan kinerja pegawai perempuan di Sekretariat Jenderal Senat Kamboja.

Lestari (2014) menemukan bahwa secara signifikan keempat variabel bebas/independent (X) yaitu lingkungan kerja, motivasi, perencanaan pengembangan karir serta disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo. Costa Belo (2014) menemukan bahwa ketiga variabel bebas/independent (X) yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Ministerio Comercio Industria E Ambiente (MCIA) Dili Timor Leste. Terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Tulhusnah (2014) menemukan bahwa kedua variabel bebas/independent (X) yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.
- H2 : Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.
- H4 : Disiplin Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jumlah karyawan tetap Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember sebanyak 63 karyawan dan tergolong sedikit serta termasuk populasi yang relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, sehingga metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* atau sensus. Tujuannya yaitu, diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi.

Identifikasi Variabel

Variabel Bebas

- a. Kepemimpinan/*Leadership* (X1)

Kepemimpinan/*Leadership* (X1) adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan menggrahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

- b. Motivasi / *Motivation* (X2)

Motivasi / *Motivation* (X2) adalah proses psikologis yang memberikan dorongan atau dukungan baik dari dalam maupun luar diri seseorang untuk berperilaku atau untuk bertindak kearah pencapaian tujuan.

- c. Disiplin Kerja / *Labor Discipline* (X3)

Disiplin Kerja / *Labor Discipline* (X3) adalah keadaan

dimanasetiapkaryawandituntutuntuk selalu mematuhi peraturan-peraturan dalam kerja. Indikator yang digunakan dalam variabel disiplin kerja antara lain frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja dan Etikakerja.

d. Lingkungan Kerja / *Work Environment* (X4)

Lingkungan Kerja / *Work Environment* (X4) adalah segala sesuatu yang adadi sekitar parapekerjadanyang dapat mempengaruhi dirinyadalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Variabel Dependen (Variabel Terikat)

a. Kinerja (*Performance*) (Y)

Kinerja (*Performance*) (Y) adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawandalammelaksanakantugasnyasesuaidengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, melakukan supervisi, kehadiran dan konservasi

Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

a. Teknik Observasi

Implementasi dari teknik observasi yang dilakukan pada 63 karyawan (sampel) Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember yaitu dengan cara mengamati secara langsung tingkah laku atau kejadian tentang permasalahan yang sedang diteliti.

b. Teknik Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada pimpinan/kepala divisi bagian untuk menilai kinerja bawahannya masing-masing. Selain itu, kuesioner juga diberikan kepada karyawan masing-masing kepala sub/bagian sejumlah 63 karyawan.

c. Teknik Dokumentasi

Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui dokumentasi yang didasarkan pada dokumen-dokumen dan catatan-catatan yang ada di Taman Botani Sukorambi Jember. Salah satu dokumen yang ada di Taman Botani Sukorambi Jember seperti dokumen surat edaran tentang libur karyawan di bulan Ramadhan dan Hari Raya Idul Fitri.

Sumber Data

Berdasarkan sumber perolehan data, maka data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data melalui penyebaran kuesioner dimana responden mengisi kuesioner yang telah disediakan. Sumber data primer yang dipakai dalam penelitian ini yaitu pemberian kuesioner atau angket tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang disebar pada karyawan sebanyak 63 orang (sejumlah sampel) pada Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut atau data yang telah tersedia maupun data yang diperoleh secara tidak langsung baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini yang sifatnya melengkapi dan mendukung penelitian. Data ini diperoleh dari dokumen–dokumen tentang profil TBS Jember, karakteristik obyek penelitian (jumlah keseluruhan karyawan, struktur pendidikan, usia, jenis kelamin, masa kerja), Falsafah dan Struktur Organisasi Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember (*terlampir*).

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahap yaitu Pengujian Validitas, Pengujian Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Pengujian Hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa masing-masing indikator dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi 0,00–0,01 lebih kecil dari 0,05, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai dengan keadaan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data. Hasil Uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa semua variabel yang diperoleh

bersifat reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dibantu aplikasi SPSS versi 18.0 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,458 + (0,065X_1 + 0,076X_2 + 0,086X_3 + 0,450X_4)$

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Indikasi multikolinieritas pada umumnya jika VIF lebih dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 5.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $63-3-1 = 59$. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut :

- 1). Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai $t = 3,850$ dan signifikansi $0,042 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TBS Jember.
- 2). Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai $t = 2,662$ dan signifikansi $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TBS Jember.
- 3). Variabel budaya organisasi (X_3) memiliki nilai $t = 1,771$ dan signifikansi $0,021 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TBS Jember.

4). Variabel lingkungan kerja (X4) memiliki nilai $t = 3,742$ dan $p = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TBS Jember.

b. Uji F (Uji secara Bersama-sama)

Tujuan diadakan Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel *terikat* secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $df_1 = 4 - 1 = 3$, dan $df_2 = n - k - 1$ atau $63 - 3 - 1 = 59$. Hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,948 > 2,75$) dan signifikansi ($0,000$ lebih kecil $0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TBS Jember.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.

Hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat kepemimpinan akan berdampak pada semakin tinggi atau rendah tingkat kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Moeljono (2005:12) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah faktor yang menentukan kearah mana organisasi tersebut dibawa. daya saing ditentukan dari tiga pilar yang masing-masing harus unggul, yaitu sumber daya manusia, kepemimpinan dan organisasi. Berdasarkan model tersebut dalam menghadapi tantangan dan meningkatkan daya saing suatu organisasi, salah satu hal yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi adalah kepemimpinan yang unggul. Fenomena tentang gaya kepemimpinan dapat terlihat dari masih adanya pembagian tugas dari pimpinan yang kurang jelas, sehingga ada karyawan yang pekerjaannya *overload* dan disisi lain santai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Tith (2013) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan dan Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Perempuan di Sekretariat

Jenderal Senat Kamboja“. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap lingkungan dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja Pegawai Perempuan di Sekretariat Jenderal Senat Kamboja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.

Hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat motivasi akan berdampak pada semakin tinggi atau rendah tingkat kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Rizka Afrisalia Nitasari (2012) yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, Tiap kegiatan yang dilakukan seseorang di dorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ligia JoseDa Costa Belo (2014) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Ministerio Comercio Industria E Ambiente (MCIA) Dili Timor Leste”. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai pada Kantor Ministerio Comercio Industria E Ambiente (MCIA) Dili Timor Leste.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember

Hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat disiplin kerja akan berdampak pada semakin tinggi atau rendah tingkat kinerja karyawan. Menurut Rivai (2014:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan 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.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2011: 291).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dyah Lestari (2014) yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Perencanaan Pengembangan Karir serta Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo”. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, perencanaan pengembangan karir serta disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember

Hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat kenyamanan lingkungan kerja akan berdampak pada semakin tinggi atau rendah tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan institusi, dan pola kebijakan (Sariyati, 2005:56).

Gibson (2000: 53) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja. Iklim organisasi dan kondisi lingkungan adalah situasi yang dapat membuat motivasi karyawan harus bersedia untuk melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang baik.

Kurang kondusifnya lingkungan kerja di lingkungan TBS juga tampak, seperti

adanya karyawan yang ABS (*Asal Bapak Senang*) dan kadang merugikan teman kerja yang lain serta kurangnya pelayanan yang maksimal pada pengunjung sehingga menyebabkan pengunjung kecewa. Fenomena ini berseberangan dengan pendapat Arina (2008:60), yang mengemukakan “Beberapaperilaku yang mengakibatkan lingkungan kerja tidak nyaman antara lain tidak adanya toleransi dalam tim, tidak adanya motivasi untuk melakukan pekerjaan ekstra, selalu terjadi konflik yang tidak perlu, tidak menghormati semangat dan isi peraturan dalam perusahaan”. Berdasarkan kenyataan tersebut, setidaknya pimpinan perusahaan harus dapat segera bertindak untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan menyenangkan sehingga bukan hanya karyawan TBS Jember yang merasakannya tapi pengunjung TBS Jember juga merasakan kenyamanan, keramahan dan ketenangan pengunjung dikarenakan seluruh karyawannya bersikap ramah dan menyenangkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tatit Diansari Reskiputri (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi serta Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember”. Hasil dari penelitiannya yaitu terdapatnya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan iklim organisasi serta kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.
- c. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.

Saran

a. Bagi Pihak Pemimpin

Sebaiknya pimpinan dan seluruh karyawan TBS Jember dapat menciptakan keseimbangan kondisi didalam lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja yaitu dengan cara memberikan pelayanan pengunjung yang lebih baik dan maksimum, pembangunan tempat kerjayang lebih nyaman dan aman, hubungan sosial dan psikologis yang lebih bagus, makaakan meningkatkan kinerja karyawan TBS Jember. Pimpinan harus dapat menciptakan kinerja yang baik dan harus diikuti dengan ketaatan pegawai pada komitmen organisasi dengan dibarengi sistem kompensasi yang baik, pekerjaan yang sesuai, keadaan kerja seperti keamanan dan keselamatan kerja, peralatan kerja, kebersihan dan kenyamanan yang terpenuhi, dan hubungan sosial (interaksi) dengan rekankerja danpimpinanterjalin dengan baik.

b. Bagi Perusahaan dan Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmupengetahuan tentang Manajemen Sumber DayaManusia, serta dapat mengenalkan tentang flora dan fauna yang ada di Taman Botani Sukorambi Jember yang sesuai dengan mottonya yaitu “Bermain sambil Belajar”. Sedangkan bagi Dinas Pariwisata dan Dinas Pendapatan Daerah, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi kontribusi akademik yang terkait dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalamnya serta dapat meningkatkan pendapatan APBD Kabupaten Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Andina Widia Harsanty, 2011. “*Implementasi Moral dan Etika Kepemimpinan untuk Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Birokrasi Pemerintahan*”. Jakarta : Ikatan Widya iswara Indonesia Cabang Badan Kepegawaian Negara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arina Ratna Paramita. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB karyawan Kontrak (studi pada karyawan kontrak dilingkungan Universitas Diponegoro Semarang). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Belo, Ligia JoseDa Costa, 2014, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Ministerio Comercio Industria E Ambiente (MCIA) Dili Timor Leste: Universitas Jember
- Duncan. 2009. *Organizational Behaviour*. Houghton Mifflin Coy. Boston.
- Dwi Septianto, 2010:26. *Pengaruh Komitmen Organisional dan Motivasi Terhadap kinerja Guru STS Di Surabaya*.
- Gibson, 2000. *Organisasi dan Manajemen*. Alih Bahasa Djoerban Wahid, SH, Penerbit Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- .2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi2* BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Pauland Ken Blanchard, 2005, *Manajemen Perilaku Organisasi* ,Edisi Kelima, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Husein Umar, 2004, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Karlinger, Fred N., 2006. *Foundations of Behavior Research. Third Edition (Terjemahan oleh L.R Simatupang)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Keith Davis & John W. Newstrom, 1985. *Human Behavioratwork : Organizational Bahavior*. New Delhi : Tata Mc Graw - Hill Publishing Company.
- Kuncoro, Mudrajad. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPPAMP YKPN.
- Lestari, Dyah, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Perencanaan Pengembangan Karirserta Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo : Universitas Jember.

- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Dalam Dunnette, M.D. (Ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1350.
- Malhotra, Naresh K., 1999, *Marketing Research An Applied Orientation*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Malayu Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Mc. Kenna dan Beach. 2013. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Buku 1, Salemba Empat Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. “*Lead Galang Gagasan Tantangan SDM, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi*”. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Munandar, AS. 2002. *Psikologi Industri: Pengantar Kuliah Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Nasution, Mulia. 2001. *Pengantar Manajemen*. Jakarta Djambatan.
- Nitisemito. Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawiro Sentono, Suyadi, 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada
- Robbins Stephen P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2003, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Reskiputri, Diansari, Tatit, 2012, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi serta Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember*: Universitas Jember
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS statistik Multivariate*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.

- Sariyati, Ni Ketut. 2005. *Kepuasan dan Prestasi Karyawan*. Tesis. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Denpasar
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta : Andi.
- Sastro ,Hadiwiry, B. Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*.Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2007. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tith, Sideth, 2013, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan dan Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Perempuan di Sekretariat Jenderal Senat Kamboja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia: Universitas Jember*.
- Tulhusnah, Lusiana, 2014, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo: Universitas Jember.