

**PENGARUH DISIPLIN, PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
KOTA MANADO**

*THE EFFECT OF DISCIPLINE, PLACEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES ON INTEGRATED SERVICES LICENSING MANADO*

Oleh:

**Hiskia Jonest Runtuuwu¹
Joyce Lopian²
Lucky Dotulong³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
e-mail: ¹hiskia_jonest@yahoo.com
²Joyce_lopian@yahoo.com
³luckydotulong@gmail.com

Abstrak: Organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil di Badan Perizinan Terpadu (BP2T) Kota Manado yang berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan adalah dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda. Penelitian ini menemukan hasil bahwa: Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pimpinan BP2T Kota Manado sebaiknya lebih memfokuskan aspek disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja, agar memberikan pelayanan yang baik dan maksimal.

Kata kunci: disiplin, penempatan, lingkungan, kinerja

Abstract: In order to achieve their objectives, the organizations need human resources as the manager of the system. The success of government institution is related to the improvement of human resources. Good human resources should always be maintained and emphasized by the government institution to achieve the expected performance. Performance in the organization is the answer of the success or failure of organizational goals that have been set. This study aims to determine the effect of Discipline Work, work placement and the Working Environment on Employee Performance. The study population was all civil servants which consisted of 30 Employees on Intergrated Services Licensing Manado. The samples method used were all of the existing population. The analytical technique used was Multiple Regression Analysis. This result of the was, discipline work, work placement and working environment have collectively positive and significant impact on employee performance. Likewise with Discipline Work, Work Placement and Work Environment positive and significant impact on employee performance. Top level management of BP2T Manado City should focus on aspec of Discipline work , Work Placement and working environment , in order to provide good and maximum service.

Keywords: discipline, placement, environment, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan. Secara umum organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pemimpin dengan organisasi yang tercipta diperusahaan yang bersangkutan.

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kota Manado adalah sebuah badan pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan pelayanan perizinan secara terpadu di kota manado. Ini merupakan salah satu usaha pemerintah untuk meningkatkan investasi yang ada di Kota Manado. Dengan badan ini pemerintah Kota Manado ingin memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat khususnya dunia usaha sehingga mereka dengan mudah mendapatkan kepastian hukum atas usaha mereka.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi atau lingkungan kerja adalah situasi dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2011:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). Uraian sebelumnya dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu orgnisasi suatu apapun bentuk serta tujuan nya, Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Disiplin Kerja

Amran (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Zesbendri (2005) merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kerjanya.

Penempatan Kerja

Siswanto(2005:32) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Mathis & Jackson (2006:262) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi.

Lingkungan Kerja

Logahan (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

Kinerja Karyawan

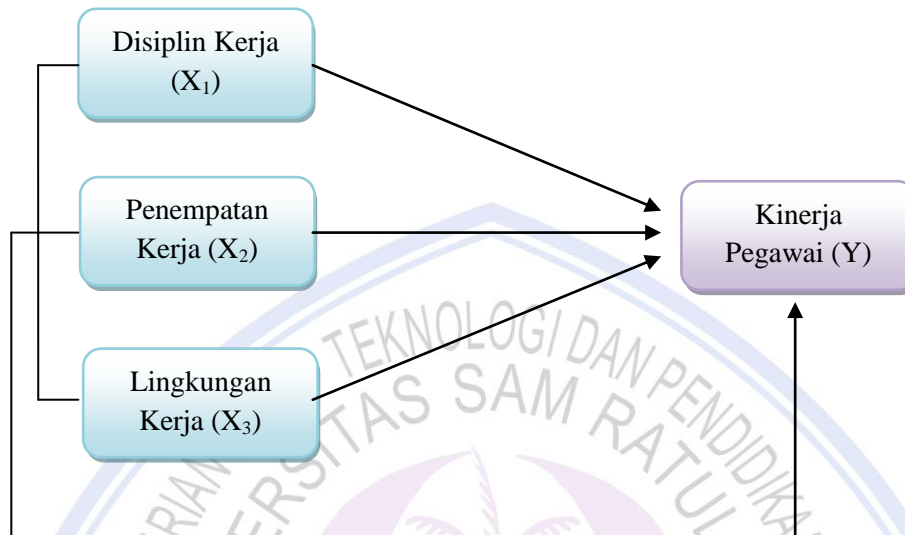
Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan (Husnawati, 2006). Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah *output* kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

Penelitian Terdahulu

Lumentut (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cab. Airmadidi. Hasil penelitian Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut cab. Airmadidi. Hidayat & Taufiq (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kab.Lumajang. tujuan penelitian untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan serta mana variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan PDAM kab.Lumajang. Hasil Penelitian Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja adalah variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan PDAM kab.Lumajang.

Putra (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Peindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. Tujuan penelitian Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi riau. Hasil penelitian Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi riau.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Olahan Data (2015).

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
- H₂ : Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
- H₃ : Penempatan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
- H₄ : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2008:38) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Mempertimbangkan setiap kemungkinan yang akan terjadi, waktu penelitian ini dirancang selama 3 (tiga) bulan, mulai dari bulan februari sampai mei 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang berarti semua populasi di ambil sebagai responden.

Metode Penelitian

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas uji heterokedastisitas dan uji normalitas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki tingkat validitas yang cukup untuk mengukur apa yang diukur. Sedangkan Uji reliabilitas yaitu dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat yang digunakan yaitu menggunakan *cronbach,s Alfa* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Untuk pengujian validitas dimana butir soal dianggap valid jika *Pearson Correlation* lebih besar dari 0.3. Sedangkan dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien diatas 0,60, berikut adalah hasil pengolahan uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Tabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha
Y _{.1}	0.863			
Y _{.2}	0.919			
Y _{.3}	0.938		0.766	
Y _{.4}	0.910			
Y _{.5}	0.771			
X _{1.1}	0.892			
X _{1.2}	0.877			
X _{1.3}	0.920		0,945	
X _{1.4}	0.888			
X _{1.5}	0.953	0,30		0,60
X _{2.1}	0.950			
X _{2.2}	0.966			
X _{2.3}	0.966		0,965	
X _{2.4}	0.929			
X _{3.1}	0.502			
X _{3.2}	0.857			
X _{3.3}	0.849		0,766	
X _{3.4}	0.861			

Sumber: Olahan data SPSS 20. 2015

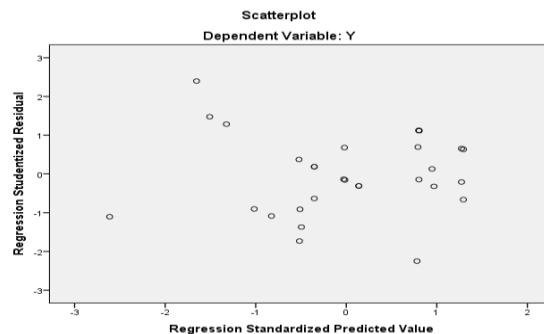
Tabel 1. Menunjukkan bahwa indikator-indikator pernyataan dari tiap variabel menunjukkan hasil ≥ 0.30 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel disiplin kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas hasil dari nilai alpha ≥ 0.60 hal ini berarti bahwa kusioner yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik**1. Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Tolerance
(Constant)		
Disiplin Kerja	.709	1.410
Penempatan Kerja	.626	1.598
Lingkungan Kerja	.862	1.159

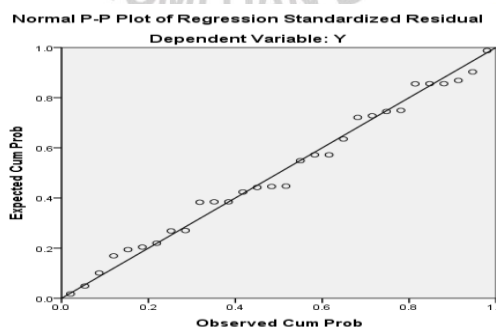
Sumber: *Olahan Data (2015)*

Tabel 2. menunjukkan nilai tolerance diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilainya tidak melebihi 1 dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan nilai VIF <10 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas**Gambar 1, Uji Heterokedastisitas**

Sumber: *Olahan Data (2015)*

Gambar 1. menunjukkan sebaran data penelitian dalam *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda bebas heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas**Gambar 2, Uji Heterokedastisitas**

Sumber: *Olahan Data (2015)*

Gambar 2. Menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda**Tabel 3. Coefficients**

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.594	5.087		2.707	.000		
	X ₁	.787	.163	.789	4.844	.000	.709	1.410
	X ₂	.384	.249	.268	2.945	.001	.626	1.598
	X ₃	.397	.273	.215	2.452	.000	.862	1.159

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data (2015)

Tabel 3. menunjukkan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,594 + 0,787 X_1 + 0,384 X_2 + 0,397 X_3$$

Persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa: $a = 3,594$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah 3,594. Koefisien $b_1 = 0,787$ adalah besarnya koefisien regresi X_1 , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel X_1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,787 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Koefisien $b_2 = 0,384$ adalah besarnya koefisien regresi X_2 yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor X_2 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,384 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan. Koefisien $b_3 = 0,397$ adalah besarnya koefisien regresi X_3 yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor X_3 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,397 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Tabel 3 Menunjukkan nilai signifikansi (sig.) t untuk disiplin kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. nilai signifikansi (sig.) t untuk penempatan kerja adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa penempatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. nilai signifikansi (sig.) t untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis F (Simultan)**Tabel 4. Anova**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.048	3	56.683	9.033	.000 ^b
	Residual	163.152	26	6.275		
	Total	333.200	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Sumber: Olahan Data (2015)

Tabel 4. Menunjukkan bahwa angka F sebesar 9,033 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis

alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa variabel disiplin kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial ditemukan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hidayat & Taufiq (2012) tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kab.Lumajang

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial ditemukan bahwa variabel pembagian kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putra (2010) tentang Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Peindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lumentut (2015) tentang Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Hasil uji hipotesis khususnya model penelitian ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Disiplin kerja juga merupakan variabel paling dominan atau yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya dalam model penelitian ini.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado (BP2T) sebagai instansi pemerintahan yang melayani pembuatan berbagai jenis perizinan yang ada di Kota Manado perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini untuk dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dan maksimal, dimana pihak BP2T memfokuskan pada aspek disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik dan maksimal.

2. Peneliti lainnya yang berfokus pada bidang ilmu manajemen dan ilmu manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan hasil temuan dengan mereplikasi hasil penelitian ini pada objek penelitian yang lainnya di perusahaan, industri atau instansi pemerintahan yang lainnya di Indonesia. Hal ini untuk membuat sumber daya manusia di Indonesia siap menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN di tahun 2015.
3. Instansi pemerintahan atau perusahaan lainnya perlu memperhatikan hasil temuan ini dengan menerapkan disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja di perusahaan atau organisasinya sebagai pembaharuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik, efisien dan maksimal dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab. Yang pada akhirnya memberikan hasil yang positif bagi perusahaan atau organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. Dalam *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Volume 4 No. 2. Universitas Ichsan Gorontalo. <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/index.php/Search.html?act=tampil&id=66442&idc=28> . Diakses tanggal 27 Februari 2015. Hal 2397-2413.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE ,Yogyakarta.
- Hasibuan,. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat dan Taufiq. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab.Lumajang. *Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944*. Lumajang: STIE Widya Gama. <http://stiewidya.gamalumajang.ac.id/journal/index.php/JPWIGA/search/authors/view?firstName=Zainul&middleName=&lastName=Hidayat&affiliation=&country=> . Diakses tanggal 27 Februari 2015.
- Husnawati, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*. Semarang: Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/15378/> . Diakses tanggal 1 Maret 2015.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009:4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. Tarakanita. [http://www.stikstarakanita.ac.id/files/Jurnal%20Vol.%203%20No.%201/Pengaruh%20Lingkungn%20Kerja%20\(Jerry\).pdf](http://www.stikstarakanita.ac.id/files/Jurnal%20Vol.%203%20No.%201/Pengaruh%20Lingkungn%20Kerja%20(Jerry).pdf). Diakses tanggal 1 Maret 2015. Hal 24.
- Lumentut, Mauritz. 2015 Pengaruh Motivasi,Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cab.Airmadidi. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015*, Manado: Universitas Sam Ratulangi. Ratulangi <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573/6095>. Diakses tanggal 25 Februari 2015. Hal.74-85.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Putra, Dwi Ade, 2010. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau <http://digilib.uir.ac.id/dmdocuments/mgt,dwi%20ade%20putra.pdf> Diakses tanggal 5 Maret 2015. Hal.13.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kualitatif, kuantitatif dan kualitatif dan r&d)*. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Zesbendri, 2005:12. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Bogor: ejournal. <http://stie-sak.ac.id/panel/download/30110041071119.pdf>. Diakses tanggal 6 Maret 2015. Hal.1