

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORKING ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE (A Study of Employees In Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)

Oleh : **Tri Widari**
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
t_widari@yahoo.com
Setvabudi Indartono, PhD.
Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. yang berjumlah 105 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin (β) 0,346 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,372 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi disiplin dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,388***.

Kata kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

*This study aimed to find out the effects of discipline and working environment to the employee performance in Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. The subjects were all employees Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. of 105 people. Data were collected by a questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that discipline which has beta (β) 0,346 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$) positively effects and was significant to the employee performance; and working environment which has beta (β) 0,372 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$) positively effects and was significant the employee performance. The proportion of the positive effects of discipline and working environment on the employee performance is (ΔR^2) 0,388***.*

Key words : Discipline, Working Environment, Performance

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BKD DIY) adalah sebuah instansi pemerintah yang berdasarkan Peraturan Gubernur DIY Nomor 38 Tahun 2012 menetapkan bahwa BKD DIY mempunyai tugas dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. BKD DIY mempunyai beberapa

fungsi yaitu perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, penyelenggaraan pemerintahan daerah, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai.

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian perilaku kerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Di dalam BKD DIY, hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Berdasarkan data penilaian kinerja yang didapatkan dari Subbagian Umum BKD DIY, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kualitas kerja pegawai BKD DIY belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91. Selain itu, pada tahun 2011 sampai dengan 2014, persentase hasil kerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2015 mengalami penurunan.

Kuantitas kerja pegawai dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Berdasarkan data SKP yang diperoleh dari Subbagian Umum BKD DIY, didapatkan informasi bahwa hasil kuantitas kerja pegawai pada tahun 2014 rata-rata mencapai 86%, sedangkan tahun 2015 rata-rata mencapai target sebesar 84% dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil kuantitas kerja pegawai belum mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya dan pada tahun 2015 mengalami penurunan.

Dalam hal sikap, pegawai BKD DIY dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor.

Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa diandalkan, pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka.

Dari hasil *pra survey* yang dilakukan terhadap 20 pegawai BKD DIY dengan wawancara terbuka, diperoleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan (10%), tambahan penghasilan pegawai (20%), lingkungan kerja (25%), disiplin (30%) dan motivasi (15%).

Berdasarkan faktor-faktor di atas maka peneliti mengambil dua faktor yang paling mempengaruhi kinerja menurut pegawai yaitu faktor disiplin dan lingkungan kerja. Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Etykawaty (2005) menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan Trisno & Suwarti (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Sedarmayanti, 2001). Menurut Rivai (2005) disiplin memiliki beberapa indikator diantaranya terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Kesadaran seseorang untuk

menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja.

Kedisiplinan pegawai BKD DIY dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh BKD DIY adalah Pukul 07.30, akan tetapi masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai datang terlambat pada bulan Januari-Desember 2015 yaitu rata-rata terlambat 2-3 kali sebanyak 16 orang, rata-rata pegawai terlambat 4 kali sebanyak 5 orang dan 23 orang pegawai terlambat >4 kali dalam setiap bulannya (Sumber : Data Subbagian Umum BKD DIY).

Pimpinan BKD DIY menerapkan apel pagi sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan yang dilaksanakan dua kali dalam satu minggu yaitu setiap hari Senin dan Kamis. Berdasarkan observasi yang dilakukan bulan Oktober-November 2015, dalam pelaksanaan apel pagi, tidak sedikit pegawai yang mengobrol dengan sesama pegawai lain dan tidak mendengarkan amanat yang disampaikan pimpinan dengan baik. Bahkan masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi yang sudah dijadwalkan oleh BKD DIY.

Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, hari kerja yang berlaku di BKD DIY adalah lima hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah $\geq 7,5$ jam. Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada bulan Oktober-

November 2015, ada penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Pada BKD DIY desain tempat kerja dan ruang untuk masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang modern, terlihat bahwa meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakan di atas dan sekeliling meja kerja sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, selain itu pencahayaan yang kurang karena desain bangunan yang masih berbentuk lorong dan terkesan *horror* juga mengakibatkan suasana kerja di BKD DIY kurang kondusif.

Kurang kondusifnya lingkungan kerja juga diakibatkan karena seringnya pedagang yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 2 sampai 3 kali dalam sehari sering kali mengganggu fokus

kerja pegawai. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif karena adanya gangguan dari luar serta kurangnya kenyamanan yang didapatkan pegawai dalam bekerja.

Untuk menunjang proses dalam bekerja maka diperlukan fasilitas yang lengkap dan memadai. Berdasarkan laporan kinerja pemerintahan BKD DIY Tahun 2014 didapatkan informasi bahwa belum tersedianya ruang arsip dan untuk ruang kerja eselon IV belum ada ruang tersendiri, masih dalam satu ruangan dengan fungsional umum/staf dan belum dilengkapi meja kursi tamu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 pegawai BKD DIY pada bulan November 2015 didapatkan informasi bahwa mereka mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kantor. Diantaranya jaringan internet yang digunakan pada kantor sering mengalami gangguan (*error*) dan jumlah alat *fotocopy* di BKD DIY masih sangat terbatas sehingga seringkali pegawai harus mengantri lama untuk *mengcopy* dokumen dalam jumlah yang banyak, hal tersebut akan sangat menyita jam kerja pegawai. Fasilitas yang kurang memadai akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dalam kantor BKD DIY diharapkan hubungan antar pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat

banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekanan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Kajian Teori

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1991). Ranupandojo dan Suad (1984) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) sikap dan 4) keandalan.

Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis atas hasil kerja dari pegawai itu sendiri. Pada BKD DIY terdapat dua penilaian kinerja yaitu penilaian perilaku dan penilaian kerja Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2010) yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif. Menurut Timpe (1992), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang dan

faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan. Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah pencapaian target, loyalitas pegawai, pelatihan dan pengembangan, promosi, berperilaku positif dan peningkatan organisasi.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut (Hasibuan, 2006). Indikator disiplin menurut Rivai (2005) terdiri dari 1) kehadiran, 2) ketaatan pada peraturan kerja dan 3) ketaatan pada standar kerja.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2007). Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan pegawai dengan tingkat disiplin yang rendah maka akan terjadi penurunan kinerja kerja.

Berdasarkan uraian diatas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Disiplin Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Nitisemito (1996) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) yaitu 1) suasana kerja, 2) tersedianya fasilitas kerja untuk pegawai, dan 3) hubungan dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan uraian diatas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Apabila dalam suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan berkurang, terlebih apabila hal tersebut disertai dengan rendahnya disiplin yang dimiliki pegawai. Disiplin yang rendah ditambah dengan lingkungan kerja yang buruk membuat para pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dengan baik.

Apabila organisasi mempunyai lingkungan kerja yang baik, didukung dengan disiplin yang rendah maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Pegawai yang pada dasarnya memiliki disiplin yang rendah akan sulit terpengaruh oleh lingkungan kerja yang baik yang ada di organisasi, sehingga pegawai tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Apabila dalam suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka hasil kerja pegawainya tidak maksimal. Walaupun pegawai tersebut memiliki disiplin yang tinggi, namun apabila fasilitas yang ada di kantor tidak lengkap dan suasana kerja tidak mendukung, maka pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Apabila lingkungan yang ada di dalam organisasi baik, maka ada kemungkinan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila hal tersebut di dukung dengan disiplin yang tinggi dari setiap pegawai, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan maksimal, dengan itu visi dan misi organisasi pun akan tercapai.

H₃: Disiplin dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

A. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of*

Social Sciences (SPSS) Versi 22, deskriptif analisis dan analisis regresi linier berganda.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jalan Kyai Mojo nomor 56, Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari-Maret 2016.

Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah populasi pegawai Badan Kepegawaian daerah di DIY yang berjumlah 105 orang.

Prosedur

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan nilai *loading factor* disyaratkan harus lebih dari 0,5 (Ghozali, 2011) dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*.

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengambil dari instrument yang dikembangkan oleh peneliti pada penelitian-penelitian sebelumnya. Kuesioner Disiplin Kerja diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh Evanita (2013) dalam Tesisnya yang berjudul "Disiplin Kerja, Gaya

Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping” sebanyak 6 butir pertanyaan. Lingkungan Kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Simanjuntak (2013) dalam tesisnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan” 6 butir pertanyaan. Kinerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010), dalam jurnalnya yang berjudul “Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Vol 10. hal 89-101”

Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 3. Mean, Standart Deviation (SD), AVE, Correlation dan Cronbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1 Kinerja Pegawai	3,73	.808	,732	-,061		
2 Disipin	3,71	.736	,740	,056	,566***	
3 Lingkungan Kerja	4,23	.756	,744	-,022	,577***	,546***

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

***Korelasi signifikan pada level 0.00

Nilai *Cronbach Alpha* pada angka bercetak tebal.

Dalam penelitian ini terdapat 2 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid yaitu item kinerja pegawai nomor 3 dan item lingkungan kerja nomor 6 dikarenakan nilai *loading factor* kurang dari 0,5. Nilai *loading factor* tiap item kinerja pegawai adalah 0.616

sampai 0,936. Nilai *loading factor* untuk tiap item disiplin adalah 0,661 sampai 0,923. Nilai *loading factor* tiap item lingkungan kerja adalah 0,618 sampai dengan 0,936.

Nilai AVE dari kinerja pegawai 0,732, disiplin adalah 0,740 dan lingkungan kerja 0,744 adalah lebih dari 0,5. Oleh karena itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker, 1981).

2) *Divergent validity*

Divergent validity digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan pada tabel 4 yang menunjukkan korelasi antar variabel berbeda. Nilai *discriminant validity* harus < 0,85 (Campbell dan Fiske 1959). Tabel 4 menunjukkan bahwa *discriminant validity* < 0,85. Nilai korelasi disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar (0.566***, ***p<0.00). Nilai korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (0.577***, ***p<0.00). Artinya, berbeda antar variabel.

Tabel 4. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity.

Variabel	1	2	3	Nilai Korelasi
1. Kinerja Pegawai	0.7320	0.3204	0.3329	
2. Disiplin	0.5875	0.7400	0.2981	,566***
3. Lingkungan Kerja	0.5859	0.5638	0.7440	,577*** ,546***

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal.

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE.

Square Correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE.

3) Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* variabel kinerja 0,957, nilai *Cronbach Alpha* variabel disiplin 0,970, dan nilai *Cronbach Alpha* variabel lingkungan kerja

adalah 0,967. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Arikunto, 2010). Artinya, angket dapat digunakan.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (53,3%), berpendidikan terakhir Sarjana (54,2%), dan telah bekerja antara 1-10 tahun (31,4%) dan memiliki gaji 2-4 juta (76,2%).

Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis data penelitian berdasarkan variabel yang mewakili diketahui bahwa mayoritas pegawai memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 75 orang (71,4%), mayoritas pegawai menilai variabel disiplin masuk dalam kategori sedang sebanyak 77 orang (73,3%), dan mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 58 orang (55,2%).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji regresi berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD

Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
1. Jenis Kelamin	-,159	-,072	-,091	-,060
2. Pendidikan	-,018	,059	-,101	-,024
3. Lama Bekerja	,162	,198	,114	,153
4. Gaji	-,080	-,098	-,014	-,048
5. Disiplin		,555***		,346***
6. Lingkungan Kerja			,563***	,372***
R²	,069	,365	,378	,457
ΔR²	,069	,295***	,308***	,388***

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

Pembahasan

1) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Hal ini dibuktikan dengan (β) 0,555 (***p<0,001; p=0,000). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR²) 0,295***.

Kinerja pegawai BKD DIY akan maksimal ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi (Sutrisno, 2010). Kinerja pegawai BKD DIY akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan

pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja (Rivai, 2005).

Ketika penggunaan jam kerja dapat dilaksanakan secara optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai BKD DIY. Berdasarkan penelitian, disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai BKD DIY. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Etykawaty (2005) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Hal ini dibuktikan dengan (β) 0,563 (***) $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,308***.

Kondisi lingkungan kerja di BKD DIY yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Kinerja pegawai akan meningkat ketika indikator-indikator lingkungan kerja terpenuhi seperti suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja (Nitisemito, 2002).

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai BKD DIY lebih banyak menggunakan jam kerjanya di dalam ruangan, maka dibutuhkan suasana kerja yang baik

seperti ruang kerja yang bersih, sehat, aman dan nyaman agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dan menghindari kebosanan pada saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di BKD DIY. Hasil ini diperkuat dengan penelitian oleh Susilaningsih (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin sebesar (β) 0,346 (***) $p < 0.001$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja sebesar (β) 0,372 (***) $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,388.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1991).

Kinerja pegawai BKD DIY dipengaruhi oleh sikap disiplin dari diri masing-masing pegawai dan lingkungan kerja yang ada di dalam kantor BKD DIY. Pegawai yang memiliki disiplin rendah dan mereka bekerja di dalam lingkungan kerja yang buruk akan

menghasilkan kinerja yang rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri sendiri untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada serta tidak merasakan kenyamanan dan keamanan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai BKD DIY yang memiliki disiplin tinggi dan bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada di kantor. Ketika disiplin yang tinggi didukung dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

C. SIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY, dan disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKD DIY.

2. Keterbatasan Penelitian

a. Kekurangan yang pertama adalah hanya menggunakan 2 variabel independent (ΔR^2) sebesar 0,388 untuk memprediksi variabel dependen. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja pegawai BKD DIY.

b. Kekurangan selanjutnya adalah metode pengumpulan data menggunakan kuesioner,

sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif dan terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

3. Saran

a. Bagi Instansi Terkait

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pihak organisasi juga perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja yang kondusif. BKD DIY perlu melakukan tindakan yang tegas terhadap pedagang yang masuk kantor untuk menawarkan dagangannya dengan intensitas yang sering, tindakan tegas tersebut bisa dilakukan dengan larangan masuk ke kantor pada saat jam kerja berlangsung. Tingkat disiplin yang tinggi disertai lingkungan kerja yang baik secara langsung akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor disiplin dan lingkungan kerja sebesar 38,8%, sehingga masih ada 61,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kompensasi,

motivasi, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Vol 10. hal 89-101.
- Evanita, Leni. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan Di RSUD Lubuk Sikaping. *Tesis*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Fornell, C, dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah D.I Yogyakarta Tahun 2014.
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan IX*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. (1984). *Manajemen personalialia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal Fauzi dan Basri, MA. (2005). *Perfomance Appraisalm*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, Putri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simanjutak, Markus Doddy. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susilaningsih, Nur. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol.1 No.2.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- Timpe, Dale. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja, Penerjemah Sofyan Chikmat*. Yogyakarta : Ilex Media Komputindo.
- Trisno, I. & Suwarti, T. (2004) "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati)". *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, Vol.1 No.1.

Lampiran Instrumen Penelitian

1. Variabel Kinerja Pegawai

No Pernyataan Kinerja

1. Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah.
 2. Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.
 3. Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan.
 4. Saya memiliki sikap kerja yang positif.
 5. Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.
-

2) Variabel Disiplin

No Pernyataan Disiplin Kerja

1. Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya
 2. Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
 3. Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan Saya dalam bekerja
 4. Saya bekerja sesuai prosedur kerja
-

yang telah ditetapkan

5. Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan
 6. Saya menjalankan perintah atasan dengan baik
-

2. Variabel Lingkungan Kerja

No Pernyataan Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
 2. Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.
 3. Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya
 4. Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.
 5. Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja
 6. Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
-