

PERAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PNSD SE-SKPD/ UNIT KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BDG)

Shinta Oktafien

Fakultas Bisnis & Manajemen, Universitas Widyatama Bandung

Email: shinta.oktafien@widyatama.ac.id

ABSTRAK

Pemerintah Kota BDG, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Walikota BDG Nomor 014 Tahun 2009, telah memiliki standarisasi sarana dan prasarana yang mendukung lingkungan kerja. Namun peraturan tersebut belum dapat dijalankan secara efektif, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya keluhan pegawai di tiap SKPD mengenai implementasi lingkungan kerja tersebut jika tidak segera ditindaklanjuti akan berdampak pada kinerja pelayanan publik menjadi tidak maksimal seperti membangun sistem informasi pelaporan kinerja instansi pemerintah (SILAKIP) online yang merupakan bagian dari sistem akuntabilitas kinerja, yang dimaksudkan untuk menjaga pengumpulan data kinerja, monitoring dan evaluasi serta memberikan ruang transparansi akuntabilitas kinerja kepada masyarakat luas, permasalahan lain masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Tujuan penelitian adalah menganalisis bagaimana persepsi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota BDG, serta pengaruh di antara variabel tersebut. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah PNSD di lingkungan Pemerintah Kota BDG dengan jumlah populasi sebanyak 21.444 pegawai dan jumlah partisipan sebanyak 379 pegawai. Teknik pengambilan partisipan yakni Proportionate random sampling terhadap pegawai yang tersebar di 63 SKPD di lingkungan Pemerintah Kota BDG. Instrumen penelitian menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara persepsi lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. Kontribusi dari persepsi lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,474 atau sebesar 47,4% dan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: persepsi lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi empiris terkait rendahnya efektivitas lingkungan kerja di tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota BDG. Kondisi tersebut ditandai dengan masih rendahnya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan yang berdampak terhadap pencapaian kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Akar permasalahan terletak pada keterbatasan penyediaan sarana dan prasarana serta belum optimalnya potensi sumber daya aparatur Pemerintah Kota BDG, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah kepada masyarakat belum optimal. Solusi yang ditawarkan adalah melalui implementasi model lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dengan menekankan pada pentingnya dukungan sarana dan prasarana serta interaksi peran pemimpin dan bawahan, dengan harapan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Berdasarkan Peraturan Walikota BDG Nomor 014 Tahun 2009 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota BDG meliputi: 1) ruangan kantor; 2) perlengkapan kantor; 3) rumah dinas; 4) kendaraan dinas. Pada penelitian ini difokuskan hanya pada ruangan kantor dan perlengkapan kantor saja. Namun implementasinya dari 63 SKPD/unit kerja masih ada beberapa SKPD yang belum sesuai standarisasi dalam hal sarana dan

prasarananya, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya keluhan pegawai di tiap SKPD mengenai implementasi lingkungan kerja tersebut jika tidak segera ditindaklanjuti akan berdampak pada kinerja pelayanan publik menjadi tidak maksimal seperti membangun sistem informasi pelaporan kinerja instansi pemerintah (SILAKIP) *online* yang merupakan bagian dari sistem akuntabilitas kinerja, yang dimaksudkan untuk menjaga konsistensi perencanaan pembangunan tahunan, pengumpulan data kinerja, monitoring dan evaluasi serta memberikan ruang transparansi akuntabilitas kinerja kepada masyarakat luas.

Dari hasil observasi yang dilakukan masih ada beberapa sarana dan prasarana kerja yang kondisinya kurang baik, di antaranya sepeda, lemari kayu, meja biro, jam elektronik, AC sentral, kompor gas, *oven* listrik, televisi, *loudspeaker*, *sound system*, *wireless*, *microphone*, *mic conference*, *note book*, kursi hadap depan meja kerja pejabat eselon II, lemari buku untuk pejabat eselon II, *dimmer*, *personal computer*, *portable generating set*, *portable water pump*, AC unit, *filling* besi/metal, lemari kayu, *white board*, rak kayu, kursi kayu/rotan/bambu, kursi tamu, meja biro, sofa, *equalizer*, *camera video*, *hard disk*, printer, dispenser.

Beberapa hal yang diduga berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota BDG tersebut adalah berkenaan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka kepuasan kerja pegawai akan tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak mendukung maka kepuasan kerja pegawai akan rendah, di mana hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja kerja pegawai (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014; Shalley, C.E., Gilson, L.L., & Blum, T.C, 2000). Lingkungan kerja di Pemerintah Kota BDG yang semakin dinamis mengalami perkembangan yang menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi. Lingkungan yang dimaksud dapat berupa lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan internal organisasi tidak saja meliputi kondisi fisik yang sifatnya kasat mata, seperti kondisi ruang kerja, ruang ventilasi, penerangan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna ruangan, kondisi fisik gedung, kebersihan lingkungan kerja, keamanan terhadap barang milik pegawai, melainkan hal-hal yang tidak secara eksplisit terlihat, yang dapat juga mempengaruhi kondisi lingkungan internal, seperti kebiasaan-kebiasaan pegawai, perilaku organisasi dan intensitas pertemuan (Sedarmayanti, 2001).

Kondisi internal organisasi tersebut senantiasa berubah dan berkembang sehingga menuntut sebuah pembelajaran yang sesuai agar permasalahan-permasalahan yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai dapat diantisipasi. Lingkungan eksternal meliputi instansi-instansi lain, organisasi swasta, masyarakat, teknologi dan kondisi sosial ekonomi yang mengalami dinamika dari waktu ke waktu. Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik yang menyangkut aspek faktor kemampuan, kecakapan maupun perilaku. Persepsi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan dan dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Adapun kondisi lingkungan kerja di beberapa instansi pemerintah Kota Bandung belum optimal, hal ini dapat dilihat dari kondisi fisik lingkungan internal organisasi, seperti kondisi ruang kerja yang terlalu sempit di mana jarak ruang kerja pegawai yang satu dengan pegawai lainnya saling berdekatan, cahaya/penerangan

(lampu) yang kurang baik di mana penerangan alami (sinar matahari) tidak masuk secara langsung, suhu ruangan yang terlalu dingin, suara-suara bising kendaraan, penggunaan warna ruangan yang tidak sesuai, kondisi fisik gedung yang sudah lama sehingga terkesan kurang terawat, kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga dengan baik, keamanan terhadap barang milik pegawai masih belum optimal. Pegawai kurang mampu mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan kurang menguasai penataan lingkungan kerja. Hal ini memperlihatkan adanya kesemrawutan dalam pengelolaan arsip/ dokumen dan situasi yang masih kurang kondusif pada Kantor Pemerintah Kota BDG.

Selain itu, disiplin juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan salah satu kunci terwujudnya suatu tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya disiplin maka sulit terlaksananya kegiatan organisasi secara maksimal (Rivai, 2009). Adapun tingkat kehadiran pegawai Pemerintah Kota BDG masih rendah, hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya tingkat kehadiran pegawai dibawah 80%, yaitu pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu di bulan Maret (79%), Mei (78%), dan Agustus (79%); Badan Pemberdayaan Perempuan & KB di bulan Juli (79%); Dinas Pemuda & Olahraga di bulan Januari (76%), Februari (75%), Maret (79%), April (78%), dan Mei (78%); Dinas Pendidikan di bulan Mei (79%); Dinas Pertanian & Ketahanan Pangan di bulan Januari (79%); Dinas Sosial di bulan Mei (78%); Dinas Tenaga Kerja di bulan Januari (79%), Februari (75%), dan Maret (78%); Kecamatan Andir di bulan Juni (79%), dan Juli (77%); Kecamatan Babakan Ciparay di bulan Januari (79%); Kecamatan Bojongloa Kidul di bulan Juli (75%); Kecamatan Cobleng di bulan Maret (79%). Rata-rata jumlah kehadiran terendah terjadi di Dinas Pemuda & Olahraga sebesar 86%. Sedangkan rata-rata jumlah kehadiran tertinggi terjadi di Kecamatan Sukasari sebesar 99.83%.

Hal ini diduga dapat terjadi karena disiplin kerja pegawai yang rendah, akibatnya banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan tanpa keterangan, sehingga akan berdampak terhadap pekerjaan pegawai dan kinerja kerja pegawai yang semakin menurun. Selain itu, rendahnya disiplin waktu para pegawai, terbukti dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat serta pulang lebih awal, terkesan menganggur dan sering keluar saat jam kerja serta mangkir dari kantornya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum efektivitas lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja dan tingkat kinerja pegawai di lingkungan Pemkot BDG serta menganalisis seberapa besar pengaruh kedua hal tersebut terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemkot BDG, sehingga diharapkan dapat menyajikan solusi dan saran yang tepat bagi pengembangan Pemkot BDG.

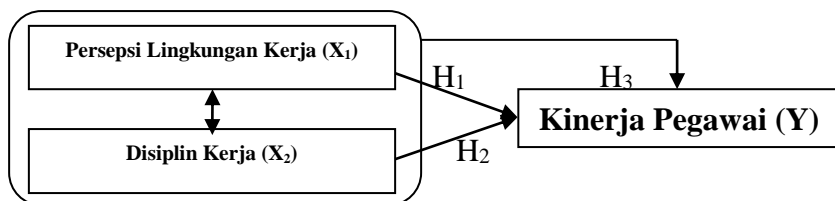
Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum persepsi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota BDG?
2. Sejauhmana pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota BDG?
3. Sejauhmana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota BDG?

4. Sejahterama pengaruh persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota BDG?

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan teori para ahli maka dapat diduga bahwa secara parsial maupun simultan variabel persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan antara konsep persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota BDG dapat digambarkan dalam suatu model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

H₁: Persepsi Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H₃: Persepsi Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu hasil observasi, angket atau kuesioner dan wawancara terhadap pimpinan dan pegawai PNSD yang tersebar pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota BDG.
2. Data sekunder, yaitu data-data dan dokumen tentang Pemerintah Kota BDG yang berkaitan dengan penelitian ini, serta berbagai sumber pendukung lainnya.

Populasi, Partisipan dan Teknik Sampling

Jumlah PNSD di lingkungan Pemerintah Kota BDG sebanyak 21.306 pegawai yang tersebar di 63 SKPD/ Unit Kerja. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah PNSD yang bekerja di kantor pemerintahan milik Pemerintah Kota BDG yaitu sebanyak 7.132 pegawai. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 379 pegawai. Teknik pengambilan partisipan yang digunakan adalah *Proportionate random sampling* terhadap pegawai yang tersebar di 63 SKPD di lingkungan Pemerintah Kota BDG yang selanjutnya partisipan dipilih secara acak untuk masing-masing sub populasi.

Operasionalisasi Variabel dan Alat Ukur Data

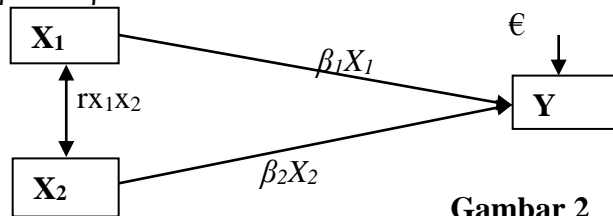
Variabel yang diteliti dioperasionalkan dalam tiga variabel utama yakni persepsi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang terdiri dari beberapa bagian, di antaranya bagian pertama berisi pertanyaan mengenai identitas responden yang terdiri dari usia responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan,

dan lama bekerja, bagian kedua berisi skala persepsi lingkungan kerja dari Nitisemito (2009) yang terbagi menjadi dua dimensi, di antaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikososial, bagian ketiga berisi skala disiplin kerja dari Rivai (2003) yang terdiri dari dimensi kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis, dan bagian terakhir yang berisi skala kinerja pegawai dari Mangkunegara (2010) dengan dimensi-dimensinya yang terdiri dari kualitas pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu kerja. Diketahui bahwa keseluruhan dari pertanyaan yang terdapat pada angket penelitian dapat dikatakan reliabel atau memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Alat Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis analisis uji hipotesis yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik bagi data yang bersifat kuantitatif, yang terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan analisis regresi linier berganda menurut Ghozali (2006), yakni :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$



Gambar 2

Persepsi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan :

- X_1 : Persepsi Lingkungan Kerja
- X_2 : Disiplin Kerja
- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta Regresi
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
- e : errors

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan Data untuk Uji Asumsi Klasik

Kriteria pengujian normalitas data adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel 3 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel persepsi lingkungan kerja sebesar 0,127, variabel disiplin kerja sebesar 0,144 dan variabel kinerja pegawai 0,097, untuk semua variabel nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data penelitian untuk variabel yang diteliti berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 1, diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sig. di atas 0,05, yakni sebesar 0,187 maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja pegawai berdasarkan disiplin kerja mempunyai varian yang sama. Sedangkan untuk variabel persepsi lingkungan kerja menunjukkan nilai sig. di bawah 0,05, yakni 0,003. Dengan demikian data penelitian tidak bersifat homogen.

Tabel 1
Hasil Uji Homogenitas Data Test of Homogeneity of Variances

Model	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Persepsi Lingkungan Kerja	1.894	32	339	.003
Disiplin Kerja	1.232	32	339	.187

Sumber: Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan data ditunjukkan pada Tabel 2 menunjukkan nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) variabel persepsi lingkungan kerja sebesar 1,000; dan variabel disiplin kerja sebesar 1,000. Hasil uji multikolinearitas data ini menunjukkan untuk nilai VIF tiap-tiap variabel lebih kecil dari 10 maka model dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinier.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas Data Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29.253	5.656		5.172	.000		
1 Persepsi Lingkungan Kerja	.541	.072	.360	7.526	.000	1.000	1.000
Disiplin Kerja	.152	.075	.098	2.036	.042	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS

Kriteria pengujian autokorelasi data adalah jika nilai Durbin-Watson (d) berada di sekitar 2 atau berada diantara 1 sampai dengan 3 maka tidak terjadi gejala autokorelasi. Berdasarkan data pada Tabel 6 tersebut terlihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,645, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi Data Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.372 ^a	.138	.134	9.167979	1.645

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Persepsi Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa koefisien korelasi sebesar 0,394 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,394 atau 39,4%. Korelasi antara disiplin kerja dengan persepsi lingkungan kerja bernilai positif berarti hubungan tersebut searah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan persepsi lingkungan kerja atau penurunan disiplin kerja akan diikuti dengan penurunan persepsi lingkungan kerja atau sebaliknya.

Tabel 4
Hasil Analisis Korelasi X₁ terhadap X₂
Correlations

		Persepsi Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Persepsi Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.394**
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.394**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel *model summary* didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,673, nilai tersebut menunjukkan bila derajat kekuatan hubungan persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai berada pada kisaran yang tinggi, karena nilai tersebut berada pada kisaran 0,600-0,799. Sedangkan kontribusi dari persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,452 atau sebesar 45,2% dan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi Ganda X₁ DAN X₂ Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.452	.450	7.307619

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Persepsi Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel hasil pengujian F dan signifikansi, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F test, yaitu sebesar 155,357, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas ($P=0,000$) jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6
Uji F Dan Signifikan Persepsi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	16592.578	2	8296.289	155.357	.000 ^b
	Residual	20078.886	376	53.401		
	Total	36671.464	378			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Persepsi Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Persamaan regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja bila variabel kinerja pegawai dimanipulasi. Hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 21. disajikan dalam tabel di bawah ini.

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 18,428 menyatakan jika tidak ada persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja maka tingkat kinerja pegawai sebesar 18,428. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,172 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kali untuk persepsi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,172. Sebaliknya, jika persepsi lingkungan kerja turun sebesar 0,172, maka kinerja pegawai juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,172. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,369 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kali untuk disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,369. Sebaliknya, jika disiplin kerja turun sebesar 0,369, maka kinerja pegawai juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,369.

Tabel 7

Koefisien Regresi Persepsi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.428	3.286		5.607	.000
1 Persepsi Lingkungan Kerja	.172	.062	.115	2.762	.006
Disiplin Kerja	.369	.061	.283	6.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS

Persamaan regresi linier berganda ialah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai} = 18,428 + 0,172 \text{ Persepsi Lingkungan Kerja} + 0,369 \text{ Disiplin Kerja} + 0,740 \epsilon_1$$

$$Y = 18,428 + 0,172 X_1 + 0,369 X_2 + 0,740 \epsilon_1$$

Pengujian Hipotesis 1

Terdapat pengaruh yang positif antara persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,762$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 karena probabilitas ($P=0,000$) jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas persepsi lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh efektivitas persepsi lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai, yaitu sebesar $(\beta)^2 = 0,0132$ atau sebesar 1,32%.

Pengujian Hipotesis 2

Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,015$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena probabilitas ($P=0,000$) jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari tingkat disiplin kerja terhadap tingkat kinerja pegawai.

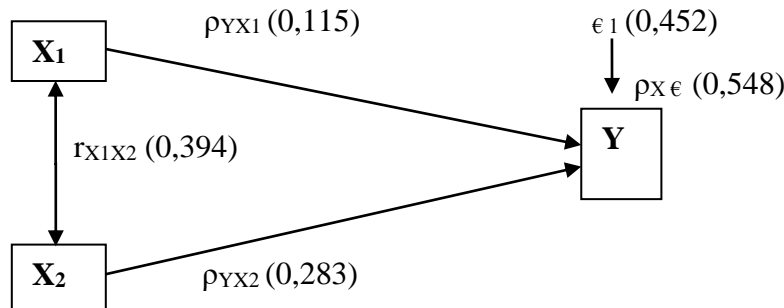
Besarnya pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap tingkat kinerja pegawai, yaitu sebesar $(\beta)^2 = 0,0801$ atau sebesar 8,01%.

Pengujian Hipotesis 3

Terdapat pengaruh yang positif antara persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel hasil pengujian F dan signifikansi, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F test, yaitu sebesar 155,357, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas ($P=0,000$) jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun hubungan antar variabel dalam penelitian ini terlihat pada gambar diagram jalur sebagai berikut.



Gambar 3
Analisis Regresi Linier Berganda
Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

1. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diketahui bahwa persepsi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya efektivitas persepsi lingkungan kerja pegawai mampu mendorong semakin meningkatnya kinerja pegawai di Pemerintah Kota BDG. Hasil pengujian ini mendukung pendapat Timpe (dalam Sedarmayanti, 2010), bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan seseorang) sebagai faktor internal, dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas dan iklim kerja. Semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan pegawai mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja pada pegawai. Hasil pengujian pun mendukung hasil penelitian Yunanda (2012) yang menyatakan persepsi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Mamesah, Kawet dan Lengkong

(2016) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian secara parsial, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh penulis dan sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Rivai (2009) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin pegawai pada suatu organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Pendapat yang dikemukakan oleh Wahyudi (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Kinerja pegawai adalah prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

3. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan secara simultan, diketahui bahwa persepsi lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya efektivitas persepsi lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja akan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di Pemerintah Daerah Kota BDG. Setiap peningkatan pada efektivitas persepsi lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja, akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi (Siagian, 2002). Hasil penelitian ini pun juga sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Runtunuwu, Lopian, dan Dotulong (2015) yang mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, penempatan pegawai dan lingkungan kerja dan penelitian dari Suwondo dan Sutanto yang mengatakan lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi lingkungan kerja diprediksi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota BDG. Dengan demikian, jika lingkungan kerja semakin efektif dan kondusif, maka kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota BDG akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja diprediksi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota BDG. Dengan demikian, jika disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota BDG akan semakin meningkat.

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, maka beberapa saran terkait dengan penelitian ini, yaitu :

1. Persepsi lingkungan kerja pada masing-masing SKPD di lingkungan Pemerintah Kota BDG harus lebih diefektifkan, antara lain melalui ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan terhadap pencapaian kinerja pegawai maupun kinerja organisasi, hal ini diharapkan nantinya berdampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah kepada masyarakat menjadi optimal. Persepsi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Persepsi lingkungan kerja yang baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan dan dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.
2. Pada dasarnya persepsi pegawai terhadap disiplin kerja di lingkungan Pemerintah Kota BDG sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan :
 - a. Meningkatkan kemauan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Misalnya melalui pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai agar lebih bisa bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan. Pimpinan harus terbuka dalam menerima pertanyaan-pertanyaan pegawai mengenai pekerjaan yang belum dimengerti, sehingga disiplin kerja pegawai akan besarnya tanggung jawab yang dibebankan padanya akan semakin meningkat. Selain itu, mengembangkan mekanisme peningkatan disiplin pegawai dan penerapan penghargaan dan sanksi bagi pegawai untuk memacu dan memotivasi prestasi serta etos kerjanya.
 - b. Menciptakan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar hasil yang telah ditetapkan. Kenyataannya, masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan, target tidak sesuai dengan realisasi. Upaya dapat dilakukan misalnya melalui pemberian pengawasan oleh pimpinan pada masing-masing SKPD/unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kota BDG untuk terus melakukan evaluasi, mengidentifikasi indikator apa saja yang belum bisa tercapai dan memberikan solusi penyelesaian masalahnya. Selain itu dapat dilakukan melalui peningkatan intensitas pembinaan dan pengarahan kepada para pegawai dalam upaya menyamakan persepsi dan pemahaman dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang telah direncanakan sesuai garis kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
3. Pada dasarnya persepsi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota BDG sudah cukup tinggi, namun masih ada hal yang harus ditingkatkan seperti meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan waktu yang diberikan dalam mengemban pekerjaan melalui penggunaan waktu kerja yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya dengan tidak menyia-nyaiakan waktu yang ada, sehingga seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Misalnya melalui pengawasan secara langsung oleh pimpinan kepada

pegawai saat jam kerja. Selain itu melalui perubahan pola pikir PNS dari ingin dilayani menjadi pelayan (pamong) yang menyenangkan masyarakat. Dari pola budaya santai, malas-malasan dan tidak berdisiplin, menjadi pola budaya kerja keras, bersemangat, inovatif, kreatif dan berdisiplin. Dari sistem tatakelola (manajemen) pemerintahan yang birokratik ke system pemerintahan bercorak bisnis/wirausaha. Jika pemanfaatan waktu kerja sudah digunakan secara optimal maka pekerjaan akan dapat terselesaikan.

Ucapan Terima Kasih

Bersama dengan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang mendukung penelitian ini, di antaranya yang ditujukan pihak Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota yang atas kesediaannya mau membantu penulis mulai dari pengambilan data hingga penyebaran kuesioner, yang membuat penulis dapat menyelesaikan penelitian sederhana ini dengan baik, sehingga hasilnya pun berharap dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna bagi masing-masing SKPD di lingkungan Pemerintah Kota BDG khususnya mengenai persepsi lingkungan kerja yang efektif, peningkatan disiplin dan kinerja kerja pegawainya.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. Edisi kedua*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2009). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mamesah, A.M.C., Kawet, L., & Lengkong, V.P.K. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3, 600-611.
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., & Jauvani S, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Runtuuwu, H.J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3, 81-89.
- Sarwoto. (2008). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Shalley, C.E., Gilson, L.L., & Blum, T.C. (2000) Matching creativity requirements and the work environment: effect on satisfaction and intentions to leave. *The Academy of Management Journal*, 43 (2), 215-223.

- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika terapan: Teori dan aplikasi dengan spss*. Yogyakarta: Andi.
- Supranto, J. (2007). *Statistik teori dan aplikasinya Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Surjadi. (2009). *Pengembangan kinerja pelayanan publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Suwondo, D. I, & Sutanto, E.M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 135-144.
- Wahyudi, A.M. (2017). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen universitas swasta di wilayah kopertis iv provinsi banten. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 1, 30-44.
- Wibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G.E. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia tbk. kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16, 1-9
- Yudiningsih, N.M.D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N.N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1-7.