

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEBUDAYAAN PARIWISATA PEMUDA DAN OLAH RAGA
KABUPATEN BUNGO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

MUHAMMAD AMIN

NIM. 500002579

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRAK**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN
PARIWISATA PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN BUNGO**

Muhammad Amin
amin16121978@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana seluruh pegawai Eselon IV dan Staf kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo yang berjumlah 31 pegawai, dijadikan subjek dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji R square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Dari persamaan uji regresi linear berganda yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan didukung pula dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ANALYSIS AND DISCIPLINE
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORKING IN
DEPARTMENT OF CULTURE TOURISM DISTRICT
YOUTH AND SPORTS BUNGO**

Muhammad Amin
amin16121978@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The purpose of this study is to determine the effect of the Work Environment and Discipline on Employee Performance in the Department of Tourism Culture Youth and Sports Bungo partially and simultaneously. This study used a descriptive and quantitative analysis methods. Collecting data in this study using census techniques, where all employees and staff Esellon IV Office of Tourism Culture Youth and Sports Bungo totaling 31 employees, used as subjects in this study. The technique of collecting data using questionnaires. Techniques using multiple linear regression analysis and forwarded to test the R Square and partial hypothesis testing and simultaneous with the t test and F test of linear regression equations were conducted, the results show that the Work Environment and Discipline have an influence on employee performance. Based on the results of the t test (partial) and F test (simultaneous) showed that the Work Environment and Discipline has a significant and positive effect on employee performance, where the work environment has a greater influence than the work discipline. This explains that if the work environment can be created with good and supported with high employee discipline in carrying out the task, it will be able to improve the performance of employees at the Department of Tourism Culture Youth and Sports Bungo.

Keywords: Work Environment, Employee Discipline and Performance.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bungo” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata Ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, 2015
Yang Menyatakan

(Muhammad Amin)
NIM. 500002579

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Muhammad Amin
NIM : 500002579
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bungo.

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pasca sarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu/14 Juni 2015
Waktu : 11.30-12.30

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
Dra. Hartinawati, M.Pd (.....)

Penguji Ahli
Dr. Agus Maulana, MSM (.....)

Pembimbing I
Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM. (.....)

Pembimbing II
Dr. A.A. Ketut Budiastra, M.Ed. (.....)

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bungo.

Penyusun TAPM : Muhammad Amin
 NIM : 500002579
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Minggu/14 Juni 2015

Menyetujui:

Pembimbing II,

Dr. A.A. Ketat Budiastra, M.Ed.

Pembimbing I,

Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM.

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu
 Program Pasca sarjana

Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
 NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
 Program Pasca sarjana

Suciati, M.Sc., Ph.D.
 NIP. 19520213 198503 2 001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM., selaku dosen pembimbing I Tesis dan Bapak Dr. A.A. Ketut Budiastra, M.Ed. selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Mohamad Nasoha, SE., M.Sc, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.

5. Seluruh pegawai Kelurahan Di Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bungo sebagai responden yang telah banvak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.
6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu bersatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Istri tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2015

MUHAMMAD AMIN

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : MUHAMMAD AMIN
NIM : 500002579
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Tanah Periuk, 16 Desember 1978

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 19 No : 28/II Tanah Periuk Tahun 1991
Lulus SMP NEGERI 5 TANAH TUMBUH Tahun 1994
Lulus SMU NEGERI 1 MUARA BUNGO Tahun 1997
Lulus UNJA Tahun 2005

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2006 s/d 2012 sebagai Guru
Tahun 2013 s/d 2013 sebagai Pengelola Data di UPTD
Tahun 2013 s/d 2014 sebagai Kasi Sosbud Di Kelurahan
Tahun 2015 s/d..... sebagai Kasi Pemuda di
DISBUDPARPOR

Alamat Tetap : Perumnas Blok. A. nomor 551 RT 009 RW 004 Kel.
Cadika Kec. Rimbo Tengah Kab. Bungo

Telephone :

Jambi, 2015

Muhammad Amin
NIM. 500002579

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Pernyataan.....	iii
Lembar Layak Uji	iv
Pengesahan.....	v
Persetujuan TAPM	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I	PENDAHULUAN
A.	L
atar Belakang Masalah	1
B.	I
identifikasi Masalah	11
C.	R
umusan Masalah	13
D.	T
ujuan Penelitian	14
E.	K
egunaan Penelitian	14
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A.	L
andasan Teori.....	16
1.	K
inerja	16
a. Definisi Kinerja	16
b. Dimensi Kinerja.....	17
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.	L
ingkungan Kerja	20
a. Definisi Lingkungan Kerja.....	20
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	21
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .	24

d. Arti Penting Lingkungan Kerja	28
3. Disiplin	29
a. Pengertian Disiplin.....	29
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja	31
c. Tipe-tipe Disiplin Kerja	32
d. Prinsip-prinsip Pendisiplinan.....	32
e. Indikator Disiplin.....	33
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Berpikir	37
D. Hipotesis	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	D
Desain Penelitian	43
B.	P
Populasi Penelitian.....	44
C.	I
Instrumen Penelitian.....	45
1.	D
Data Primer	45
2.	D
Data Sekunder	45
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
1.	S
Studi Pustaka (<i>Library Research</i>).....	46
2.	S
Studi Lapangan (<i>Field Research</i>).....	46
E. Definisi Operasional.....	48
1.	V
Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	49
2.	V
Variabel Bebas (<i>Independent</i>).....	50
F. Transformasi Data	52
G. Uji Instrumen	53
1.	U
Uji Validitas	53
2.	U
Uji Reliabilitas	54
H. Uji Asumsi Klasik	55

1.	U
ji Normalitas.....	55
2.	U
ji Multikolinearitas.....	56
I. Metode Analisis.....	57
1.	A
nalisis Kualitatif (Deskriptif)	57
2.	A
nalisis Verivikatif (Kuantitatif)	60
a. Persamaan Regresi Linear Berganda	60
b. Koefisien Deteminasi (R^2).....	61
c. Uji F (Simultan).....	62
d. Uji t (Parsial)	63
J. Rancangan Uji Hipotesis	64

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden	66
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	66
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
3.	D
eskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja	69
B.	H
asil Uji Instrumen Penelitian	70
1.	H
asil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel	
Lingkungan Kerja (X_1)	71
2.	H
asil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin	
(X_2)	72
3.	H
asil Pengujian Validitass dan Reliabilitas Variabel	
Kinerja (Y)	73
4.	H
asil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	74
C.	H
asil Uji Asumsi Klasik	75
1. Uji Normalitas	75
2. Uji Multikolinearitas.....	78
D. Hasil Penelitian.....	79
1. Anallisi Deskriptif	79
a.	A
nalisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	80
b.	A
nalisa Deskriptif Variabel Disiplin	86

c.	A
analisa Deskriptif Variabel Kinerja	92
2.	Analisis Kuantitatif	100
a.	A
analisa Persamaan Regresi Linear Berganda	100
b.	H
hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	101
c.	H
hasil Uji t (Parsial)	102
d.	H
hasil Uji F (Stimultan)	104
E.	Analisa dan Pembahasan	106
1.	Pembahasan Pertama	106
2.	Pembahasan Kedua	113
3.	Pembahasan Ketiga	117
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	122
B.	Saran	124
1.	Secara Praktis	124
2.	Secara Akademis	126
DAFTAR PUSTAKA	127



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir.....	42
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
4.3. Tingkat Masa Kerja Responden.....	70
4.4. Normal dan P-P Plot	76



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu	34
3.1. Skala Likert.....	47
3.2. Operasional Variabel (Y).....	49
3.3. Operasional Variabel X_1	51
3.4. Operasional Variabel X_2	51
3.5. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal.....	60
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
4.3. Tingkat Masa Kerja Responden.....	69
4.4. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	71
4.5. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Disiplinan (X_2)	72
4.6. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja (Y)	73
4.7. Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	75
4.8. Hasil Uji Normalitas Secara Stastistik.....	77
4.9. Hasil Uji Multikolinearitas	78
4.10. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian.....	80
4.11. Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	81
4.12. Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin (X_2)	88
4.13. Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja(Y).....	94
4.14. Hasil Estimasi Regresi	100
4.15. Koefisien Determinasi.....	102
4.16. Hasil Uji t (Parsial)	103
4.17. Hasil Uji F Simultan	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian
3. Hasil Konversi Data Ordinal Menjadi Interval
5. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data
5. Hasil Uji Asumsi Klasik
6. Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuannya, pada dasarnya setiap organisasi memerlukan manajemen yang baik berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Begitu pula halnya dengan Negara dalam penyelenggaraannya untuk mewujudkan pemerintah yang baik (*good Governance*), pemerintah juga harus bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan public yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan serta pengembangan wawasan. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas instansi secara professional.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap organisasi, karena manusia lah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2008:63). Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sumber daya manusia diharapkan perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaannya, karena dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, isu pokok bagi efektifitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya.

Dalam hubungannya dengan pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Bungo, Kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas yang ekstra dalam bidang kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga. Dan sebagai pelayan masyarakat, pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara mempunyai tugas untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Intinya Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penggerak utama terlaksananya pembangunan baik di tingkat pusat maupun daerah.

Adapun Indikator Kinerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo selama lima tahun adalah sebagai berikut :

1. Penyediaan jasa surat menyurat, jasa telekomunikasi, jasa listrik, penyediaan ATK, barang cetak, penggandaan, bahan bacaan, peralatan dan perlengkapan makan minum, anggaran perjalanan dinas serta penyediaan tenaga honorer.
2. Penyediaan kendaraan dinas serta pemeliharaannya, pemeliharaan peralatan kantor serta penyediaan pakaian dinas PNS.
3. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pariwisata serta identifikasi objek wisata.
4. Penyelenggaraan Festival seni Budaya
5. Pelaksanaan pembinaan organisasi kepemudaaan (PPI/Paskibraka, PMI dan PDBI).
6. Pelaksanaan Pemeliharaan sarana dan prasarana Olahraga.
7. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pariwisata serta identifikasi objek wisata.
8. Pelaksanaan pembinaan sanggar seni budaya, pelaksanaan penyambutan tamu daerah dan partisipasi dalam festival seni budaya.
9. Penyelenggaraan Festival seni Budaya.
10. Pelaksanaan pembinaan pengelolaan jasa usaha pariwisata.
11. Pemeliharaan Rutin/Berkala sarana dan Prasarana Olahraga.
12. Pelaksanaan pameran pembangunan HUT Kabupaten Bungo.
13. Partisipasi dalam penyelenggaraan pameran/Festival/expo dalam rangka promosi potensi pariwisata daerah.
14. Fasilitasi pengembangan kewirausahaan bagi pemuda.

15. Pelaksanaan pendataan potensi Kepemudaan.
16. Pelaksanaan pembinaan organisasi kepemudaan (PPI/Paskibraka, PMI dan PDBI).
17. Pelaksanaan pembinaan sanggar seni budaya, pelaksanaan penyambutan tamu daerah dan partisipasi dalam festival seni budaya.
18. Pelaksanaan pembinaan pengelolaan jasa usaha pariwisata.
19. Pelaksanaan pembinaan organisasi kepemudaan (PPI/Paskibraka, PMI dan PDBI).
20. Pelaksanaan seleksi atlit POPDA dan POPCADA, Fasilitasi POPDA dan POPCADA Tingkat Provinsi, penyelenggaraan peringatan HAORNAS, kegiatan senam dan sepeda santai.
21. Penyelenggaraan Festival seni budaya.
22. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pariwisata serta indentifikasi objek wisata.
23. Pelaksanaan pembinaan organisasi kepemudaan (PPI/Paskibraka, PMI dan PDBI).
24. Penyelenggaraan peringatan HAORNAS, seleksi atlit POPDA dan POPCADA.

Berdasarkan poin di atas Kinerja Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo selama 5 tahun ini tidak pernah mencapai target yang telah direncanakan, dimana rata-rata hanya berkisar 80 – 90 %, tentu hal ini dapat mengganggu Kinerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo.

Penyebab tidak tercapainya target kinerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo yang penulis amati selama lima tahun ini berhubungan dengan kurangnya pengetahuan aparatur dalam melaksanakan tugasnya, serta lemahnya koordinasi dengan seksi-seksi lainnya sehingga membuat pekerjaan menjadi terbengkalai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 9). Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintahan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Berbagai cara bisa ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu dengan menciptakan dan membentuk lingkungan kerja yang baik dalam upaya meningkatkan mutu kerja pegawainya serta memberikan dorongan kepada pegawai, agar pegawai memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan

kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

Sedarmayanti (2006: 1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada dasarnya jenis lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment) dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment) (Sarwoto dalam Sedarmayanti, 2006: 21)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2006:21). Seperti fasilitas yang ada pada kantor, peralatan pendukung kerja kantor, temperatur, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2006:31). Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Untuk mendukung kinerja pegawai sudah seharusnya instansi memperhatikan kondisi tersebut untuk menciptakan suasana kondusif dalam bekerja. Namun fenomena yang ada pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo belumlah sepenuhnya seperti yang diharapkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini berhubungan dengan lokasi Kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga yang terletak dipinggir jalan lintas Sumatera yang berada di lingkungan Gelanggang Olah Raga, berada dekat dengan Stockfile Batu Bara, berada di sebelah TPU (Tempat Pemakaman Umum), dan Dipinggir Jalan Lintas Sumatera yang

membuat suasana bekerja sangat berisik dengan lalu lalang kendaraan. sehingga membuat suasana kerja yang tidak kondusif. Selain itu sirkulasi udara yang kurang baik menyebabkan pegawai sering kali gerah dalam bekerja, udara yang kurang segar karena berada yang penuh dengan debu jalanan maupun debu batu bara sehingga mengganggu konsentrasi bekerja. Serta tata ruang ditempat bekerja yang kurang baik yang berada di Arena Olahraga. Hal ini tentu saja membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman, yang membuat pegawai menjadi malas untuk bekerja, sehingga berdampak terhadap menjadi tidak disiplinnya pegawai.

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:123).

Ditinjau dari segi perilaku, disiplin bergantung pada banyak faktor, baik faktor individu dapat berasal dari kepribadian (*personality*), motif (*motive*), sikap (*attitude*), harapan-harapan, kebiasaan (*habits*) dan sebagainya. Faktor internal organisasi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan dapat berupa lingkungan sosial, budaya maupun keluarganya.

Dengan demikian dapat dipahami terbentuknya perilaku disiplin merupakan proses yang kompleks dan memakan waktu. Oleh karena itu usaha untuk meningkatkan perilaku disiplin semestinya dilaksanakan secara kontinyu

dan komprehensif dalam arti diusahakan secara terus menerus dan memperhatikan segala faktor yang mempengaruhinya.

Pada organisasi-organisasi pemerintah, disiplin pada umumnya masih merupakan masalah. Kondisi yang kurang mendukung dan keterbatasan pimpinan dalam memahami masalah ini, seringkali menjadi kesulitan bagi pimpinan tersebut dalam menciptakan kondisi disiplin yang diharapkan.

Dari banyak kasus pada dasarnya rendahnya disiplin pegawai dalam bekerja berhubungan dengan *self control* dalam diri pegawai dan diantara sesama pegawai, sehingga pada umumnya perilaku disiplin ditentukan oleh adanya pimpinan yang melakukan kontrol; pemahaman tentang konsep disiplin yang masih kaku, yakni sebagai bentuk ketaatan dan kepatuhan mutlak yang dituntut dari setiap pegawai negeri, tanpa melihatnya sebagai proses dinamik yang bergantung pada banyak determinan, seperti imbalan, tingkat kepuasan, harapan-harapan dan faktor psikologis lainnya; serta adanya kemangkiran pakaian seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan, ketidak tepatan masuk dan pulang kerja, sering kali meninggalkan kantor pada jam kerja. Berdasarkan hasil pengamatan penulis dilapangan, rendahnya disiplin pegawai terlihat pada masih saja adanya pegawai yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja kembali serta pulang kerja lebih awal, serta masih adanya pegawai yang melaiaikan pekerjaan dengan menunda-nunda pekerjaan yang ada, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan dari uraian diatas melihat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan disiplin bagi para pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka instansi terkait harus dapat segera membenahinya guna untuk mensukseskan tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi. Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik mengangkatnya menjadi sebuah penelitian yang berjudul: **“Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo”**.

B. Identifikasi Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, isu pokok bagi efektifitas organisasi yang banyak mendapat perhatian manajemen organisasi adalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas yang ekstra dalam bidang Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga.

Dimana Kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga sebagai ujung tombak Pemerintahan pada tingkat bawah dituntut mempunyai Aparatur yang handal dan dapat menjalankan urusan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan.

Kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga sebagai instansi pemerintah yang langsung bersentuhan dengan masyarakat tentu harus

mampu memberikan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi Kabupaten Bungo. Aparatur Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga diharapkan makin mampu meningkatkan dan mempertahankan pelaksanaan tugas yang diberikan dan harus dapat memberikan pelayanan yang baik secara responsif terhadap pandangan dan aspirasi yang hidup dan berkembang dalam kehidupan masyarakat. Namun yang terjadi akhir-akhir ini, kinerja yang diberikan tidak seperti yang diharapkan, hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai yang diindikasikan oleh:

1. Masih kurangnya pengetahuan aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
2. Masih lemahnya koordinasi dengan seksi-seksi lainnya sehingga membuat pekerjaan menjadi terbengkalai.
3. Lokasi Kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga yang terletak dipinggir jalan lintas Sumatera yang berada di lingkungan Gelanggang Olah Raga, berada dekat dengan Stockfile Batu Bara, berada di sebelah TPU (Tempat Pemakaman Umum), dan di pinggir Jalan Lintas Sumatera yang membuat suasana bekerja sangat berisik dengan lalu lalang kendaraan, sehingga membuat suasana kerja yang tidak kondusif.
4. Sirkulasi udara yang kurang baik yang menyebabkan pegawai sering kali gerah dalam bekerja.
5. Udara yang kurang segar karena berada yang penuh dengan debu jalan maupun debu batu bara sehingga mengganggu konsentrasi bekerja.

6. Serta tata ruang ditempat bekerja yang kurang baik yang berada di Arena Olahraga. Sehingga membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman, yang membuat pegawai menjadi malas untuk bekerja. Sehingga berdampak terhadap menjadi tidak disiplinnya pegawai.
7. Masih saja ada pegawai yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja kembali serta pulang kerja lebih awal.
8. Masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaan dengan menunda-nunda pekerjaan yang ada, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 mengenai Lingkungan Kerja dan variabel X_2 mengenai Disiplin kerja mempunyai keterkaitan atau pengaruh dengan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai, dimana kinerja pegawai ini akan tercapai apabila lingkungan kerja dan disiplin mendapat perhatian dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari penjabaran diatas maka peneliti dalam hal ini ,mengemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial?

3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kepentingan akademis, praktis dan tempat dilakukannya penelitian:

1. Dari segi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahaman mengenai teori Lingkungan kerja dan Disiplin dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Serta diharapkan mampu memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian penelitian ini.

2. Dari Segi Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan organisasi atau manajemen organisasi umumnya, khususnya pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo untuk mengembangkan perangkat manajemen yang diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan apa yang dikerjakan pegawai sesuai dengan apa yang menjadi target yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Beberapa ahli mengemukakan tentang pengertian kinerja:

- Mangkunegara (2009: 9) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."
- Hariandja (2007: 194) mengatakan bahwa "Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu".
- Gomes (2006: 142) "kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Sebagaimana yang telah kita ketahui setiap instansi

menginginkan agar kinerja pegawainya harus meningkat, karena kinerja yang baik akan menunjang kelancaran produktivitas.

b. Dimensi Kinerja

Elemen-elemen/dimensi-dimensi kinerja menurut Hariandja (2007:198) meliputi penentuan metode penilaian, pelaksanaan, dan evaluasi. Sedangkan Gomes (2006:142), mengemukakan dimensi-dimensi kinerja/performans pegawai sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), yaitu jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan jangka waktu yang tepat dan tidak ada pekerjaan yang menumpuk pada satu orang saja.
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), yaitu kualitas hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Tampil hasil akhir akan menunjukkan berkualitas tidaknya suatu pekerjaan dan kualitas dari suatu pekerjaan adalah sangat ditunjang pada ketelitian untuk merangkai pekerjaan-pekerjaan kecil dengan maksimal. Mutu pekerjaan suatu keilmuan dan keterampilan seseorang dengan penuh kesungguhan untuk mencapai hak maksimal
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

- 4) Kreatif (*Creativeness*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Gagasan-gagasan pegawai dalam suatu organisasi akan melahirkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan yang diharapkan bersama dan memiliki inovasi tinggi untuk selalu mencoba hal-hal baru yang lebih lagi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu organisasi.
- 5) Kerjasama (*Cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Ketersediaan untuk berpartisipasi menumbuhkan sikap pegawai untuk saling bersosialisasi dan membuka jalan untuk menumbuhkan komunikasi yang baik dan saling memahami keinginan satu sama lain.
- 6) Keteguhan (*Dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan keahlian yang dimiliki pegawai memperlihatkan kecakapan dan profesionalisme seseorang dalam bekerja adalah hal yang harus dimiliki setiap pegawai.
- 7) Inisiatif (*Initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi, tingkah laku (sikap) pegawai di dalam organisasi akan mempengaruhinya dalam cara pelaksanaan kerja, sikap positif yang tertanam dalam diri pegawai

melahirkan sikap kerja yang mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja secara positif pula.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 17) adapun yang menjadi indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas: keluaran secara fisik sesuai dengan ukuran hasil yang sudah ditetapkan.
- 2) Kualitas: merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- 3) Pencapaian target: Hasil dari pekerjaan yang telah selesai dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- 4) Kehadiran: kehadiran dan keikutsertaan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pada jam-jam efektif.
- 5) Kerjasama: Sikap saling membantu antar individu untuk mencapai tujuan tertentu

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2005:21) adalah:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas, dukungan, dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

a. Definisi Lingkungan Kerja

Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang lingkungan kerja:

Menurut Nitisemito (2006: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menurut Sedarmayanti (2006: 1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Nitisemito dalam Harlie (2010: 15) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sarvoto dalam Sedarmayanti (2006: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment)

Menurut Sedarmayanti (2006: 21), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- ✓ Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- ✓ Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, music getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment)

Menurut Sedarmayanti (2006: 31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Menurut Nitisemito (2006: 171) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2006: 19) yang mengutip pernyataan Myon Woo Lee Sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2004: 131) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka dalam kondisi hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang :

- ✓ Tidak terdapat konflik antar karyawan
- ✓ Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya
- ✓ Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan
- ✓ Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- ✓ Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain:

- ✓ Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
- ✓ Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
- ✓ Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
- ✓ Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
- ✓ Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu, suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2006: 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap

karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan

memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Oleh karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan

penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

d. Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang

pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Handoko (2006: 192) menyatakan bahwa: Lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, perusahaan swasta maupun negeri harus secara terus menerus memberikan tanggapan atas perubahan demikian kalau tidak kemungkinan akan mengalami kegagalan, sebagian hubungan antara perusahaan dan lingkungan tempat beroperasinya memerlukan perhatian khusus.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Siagian *dalam* Hasibuan (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlakudalam masyarakat. Menurut Handoko (2006) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

Menurut Davis (2004: 136), disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kekaryawanan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh Mondy (2008: 118).

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2006: 124) jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

1) *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2) *Command discipline*

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b) Adanya perilaku yang terkendali.
- c) Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

- a) Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b) Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

c. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2006: 129) pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) tipe, yaitu:

1) Disiplin preventif (*preventive discipline*)

Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi.

2) Disiplin korektif (*corrective discipline*)

Merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

d. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para pegawai akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

2) Pendisiplinan yang bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk

penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

- 3) Keadilan dalam pendisiplinan. Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan antar karyawan.
- 4) Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen. Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
- 5) Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar. Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

e. Indikator Disiplin

Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja oleh Handoko (2006: 135), yaitu:

- 1) Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan

bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Lingkungan kerja dan Disiplin kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2011)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, Jurnal Sumber daya Manusia.	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menyimpulkan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri Sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti, dimana Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi.

1	2	3	4	5
2	Suprayitno dan Sukir (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ Karanganyar.	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sub dinas kebersihan dan tata kota DPU-LLAJ kabupaten Karanganyar. Sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.
3	Joko Purnomo (2008)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yakni Sebesar 67,2% dan sisanya 32,8% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.
4	Fahmawati (2004)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri.	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji F sebesar 24,120 menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk sebesar 4,98 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien determinan sebesar 0,556 menunjukkan bahwa variabel bebas (kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja) dapat menjelaskan 56,6 % terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

1	2	3	4	5
5	Agung Prihantoro (2012)	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati).	Analisis penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin (Penggunaan waktu secara efektif, Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta Datang dan pulang tepat waktu) dan lingkungan kerja (Hubungan antar karyawan, Suasana kerja, dan Fasilitas-fasilitas kerja karyawan) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
6	Muhammad Harlie (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan Analisis Jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai 0,696 untuk konstruk Komitmen yang berarti bahwa Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan varians Komitmen sebesar 69,6 %. Nilai R juga terdapat pada Kinerja SDM yang dipengaruhi oleh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen yaitu sebesar 0,811 yang berarti bahwa Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan komitmen mampu menjelaskan varians Kinerja SDM sebesar 81,1 %, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
7	Akintayo, D (2012)	Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria.	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti serta dapat memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel-variabel yang diteliti dijabarkan sebagai berikut.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintahan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Sebagai instansi pemerintah yang langsung bersentuhan dengan masyarakat tentu harus mampu memberikan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo.

Banyak ahli memberikan definisi mengenai kinerja namun menurut penulis definisi kinerja yang cocok dalam penelitian ini yaitu menurut Gomes

(2006: 142) yang mengungkapkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Artinya kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya.

Selanjutnya Gomes (2006: 142) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dilihat dari Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), Kreatif (*Creativeness*), Kerjasama (*Cooperation*), Keteguhan (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*) dan Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*) yang merupakan indikator dari kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi turun dan naiknya kinerja seseorang, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis turunnya kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga menyebabkan disiplin kerja pegawai menjadi rendah yang berdampak terhadap turunnya kinerja pegawai.

Pada dasarnya setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu

organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Sedarmayati (2006: 1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Selanjutnya Sedarmayanti (2006: 21) juga menjelaskan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan (2) Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Phisical Warking Environment). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik

adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

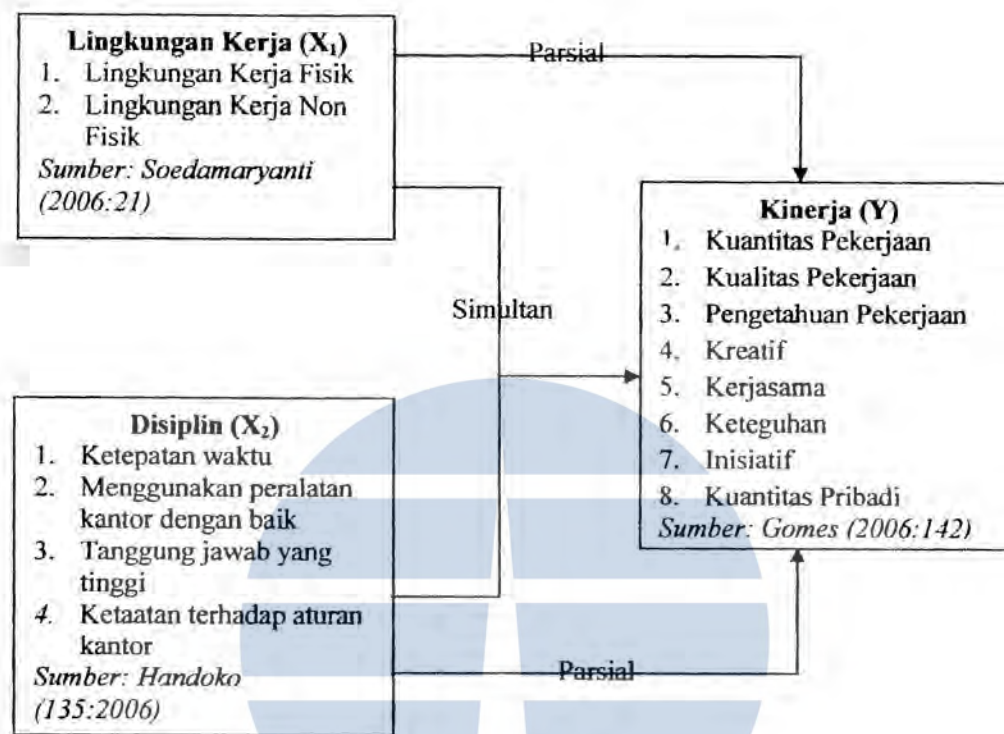
Selain itu pula Kariyanto (2011) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa adanya korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Probolinggo mendapat hasil bahwa terdapat hubungan secara langsung yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik keadaan lingkungan kerja pegawai, maka akan membangkitkan motivasi kerja pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai itu pula.

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku positif yang intinya berupa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006: 123).

Dari beberapa teori disiplin yang telah dikemukakan sebelumnya, teori disiplin yang sesuai dalam penelitian ini yaitu teori yang dikemukakan oleh Handoko (2006: 117) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Banyak penelitian yang telah dilakukan mencatat bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Di antaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prihantoro (2012), yang menyatakan bahwa Disiplin (Penggunaan waktu secara efektif, Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa lingkungan kerja dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kinerja pegawai didukung dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan gairah kerja sehingga dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu pula apabila pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, diharapkan pegawai mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan kinerja. Kerangka pemikiran ini dikaitkan dengan lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pegawai. Penelitian ini ingin menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo yang terlihat belum menunjukkan kondisi yang belum memuaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai kerja secara parsial.
3. Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo.

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisis data untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang lingkungan kerja, disiplin dan Kinerja pegawai melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo.

Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji Lingkungan kerja dan disiplin sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel

dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pengamatan menggunakan cakupan waktu yang bersifat *cross section*, yang berarti data dan informasi diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu yaitu pada awal tahun 2015 sampai pertengahan tahun 2015.

B. Populasi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian sensus, menurut Arikunto (2005:79) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi studi atau juga disebut populasi studi sensus.

Populasi yang menjadi analisa dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo, sebanyak (37) orang pegawai yang terdiri dari

Eselon II b	: 1 Orang
Eselon III a	: 1 Orang
Eselon III b	: 4 Orang
Eselon IV a	: 15 Orang
Staf	: 16 Orang

Berhubung dalam penelitian ingin menilai kinerja pegawai, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terdiri dari eselon IV a dan Staf yang

berjumlah 31 orang. Sebanyak 31 orang ini lah yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu metode pengumpulan data yang merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan sangat menentukan dalam proses pengolahan dan analisa selanjutnya. Oleh karenanya, dalam pengumpulan data harus dilakukan teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan bisa di pertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan analisa data tidak bias. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data PRIMER dan SEKUNDER yang diperoleh dari berbagai sumber. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2007: 147).

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Menurut Sarwono (2006: 26), teknik pengumpulan data dengan cara studi pustaka yaitu mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Melalui studi pustaka ini penulis mengumpulkan data dan mempelajari serta membaca pendapat para ahli yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh landasan teori yang dapat menunjang penelitian. Sehingga yang dilakukan mempunyai landasan teori yang kuat dan menunjang. Artinya penelitian dilakukan dengan cara membaca buku-buku perpustakaan, dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis, seperti studi kepustakaan melalui jurnal, *textbook*, karya tulis yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Menurut Sarwono (2006: 82), studi lapangan dilakukan untuk mengkombinasikan antara pencarian *literature* (literature studi), survey berdasarkan pengalaman dan atau studi kasus dimana peneliti berusaha mengidentifikasi variabel-variabel penting dan hubungan antar variabel tersebut dalam situasi permasalahan tertentu. Dengan kata lain, studi lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung terhadap perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam teknik ini penulis terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data-data yang diperlukan. Adapun studi lapangan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan metode survey dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden guna untuk memperoleh gambaran dan informasi pada objek yang penelitian, mengenai variabel diteliti.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo, 2007: 147).

Tabel 3.1: Skala Likert pada Teknik pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

(Sumber : Idriantono dan Supomo, 2007: 147)

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Setelah kuesioner disebar kemudian dikumpulkan kembali guna untuk memperoleh informasi yang telah diberikan oleh responden.

E. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2007: 74), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena.

Menurut Sugiyono (2007: 2), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat

disebut sebagai variabel. Dengan demikian, variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Secara teori, definisi variabel penelitian adalah merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Setelah kita membicarakan beberapa pengertian dasar tentang variabel, berikut ini kita akan membicarakan beberapa macam variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian.

Pertama adalah variabel dependen (terikat). Variabel ini merupakan variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel independen (bebas). Besarnya perubahan yang disebabkan oleh variabel independen ini, akan memberi peluang terhadap perubahan variabel dependen (terikat) sebesar koefisien (besaran) perubahan dalam variabel independen. Artinya, setiap terjadi perubahan sekian kali satuan variabel independen, diharapkan akan menyebabkan variabel dependen berubah sekian satuan juga. Sebaliknya jika terjadi perubahan (penurunan) variabel independen (bebas) sekian satuan, diharapkan akan menyebabkan perubahan (penurunan) variabel dependen sebesar sekian satuan juga. Hubungan antar variabel, yakni variabel independen dan dependen.

1. Variabel Terikat (*Dependent*)

Untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Indikator yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreatif, kerjasama, keteguhan, inisiatif dan kuantitas

pribadi Cardoso Gomes (2006: 142). Untuk lebih rinci variabel dependen, dimensi dan indikator-indikator dibuat dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasional Variabel (Y)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
1	Kinerja (Y). kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.	Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	1,2
			Ketepatan waktu	Ordinal	3,4
		Kualitas Pekerjaan (Quality of work)	Pemahaman dan penguasaan tugas	Ordinal	5,6
			Ketelitian dalam Pelaksanaan tugas	Ordinal	7,8
		Pengetahuan Pekerjaan (Job knowledge)	Pengetahuan	Ordinal	8,10
			Keterampilan	Ordinal	11,12
		Kreatif (Creativeness)	Memiliki ide-ide yang cemerlang	Ordinal	13,14
			Memiliki kreatifitas	Ordinal	15,16
		Kerjasama (Cooperation)	Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	17,18
			Kemampuan menjalin komunikasi	Ordinal	19,20
		Keteguhan (Dependability)	Kapasitas dan profesionalisme	Ordinal	21,22
		Inisiatif (Initiative)	Tingkat semangat dalam melaksanakan tugas	Ordinal	23,24
			Tingkat kemampuan melaksanakan tugas	Ordinal	25,26
		Kuantitas Pribadi (Personal quantity)	Integritas	Ordinal	27,28
Sikap	Ordinal		29,30		

Sumber: Gomes (2006:142)

2. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Independen, Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Tabel 3.3. Operasional Variabel X_1

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
2	LINGKUNGAN KERJA (X_1) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Lingkungan kerja fisik (physical working environment)	Fasilitas Kantor	Inerval	1
Kebersihan			Inerval	2	
Sirkulasi udara			Inerval	3,4	
Pencahayaannya			Inerval	5,6	
Kebisingan			Inerval	7,8	
Warna			Inerval	9,10	
		Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment)	Ruang gerak yang diperlukan	Inerval	11,12
			Hubungan kerja dengan atasan	Inerval	13,14
			Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja	Inerval	15,16
			Hubungan kerja dengan bawahan	Inerval	17,18

Sumber: Soedarmayani (2006:18)

Tabel 3.4. Operasional Variabel X_2

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
3	Disiplin (X_2) merupakan suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang (Handoko, 135:2006)	Ketepatan waktu	Ketepatan Waktu Kehadiran	Ordinal	1,2
			Pemanfaatan Waktu Kerja	Ordinal	3,4
		Menggunakan peralatan kantor dengan baik	Pemahaman Penggunaan alat bantu kantor	Ordinal	5,6
			sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	Ordinal	7,8
		Tanggung jawab yang tinggi	bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab	Ordinal	9,10

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
			bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan	Ordinal	11,12
		Ketaatan terhadap aturan kantor	Pemahaman terhadap tata tertib organisasi	Ordinal	13,14,15
			Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi	Ordinal	16,17

Sumber: Handoko (117:2006)

F. Transformasi Data

Variabel-variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert Summated Rating's (LSR) untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Untuk menganalisa data diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat Persamaan Regresi Linear Berganda. Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method of Successive Intervals* (MSI) (Harun, 2004: 131), dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapat skor: 1, 2, 3, 4, 5 ----- → disebut frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden ----- → disebut proporsi (p)
4. Berdasarkan proporsi tersebut, hitung proporsi kumulatif

5. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z setiap proporsi kumulatif
6. Hitung nilai densitas normal (Y) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scalu value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana:

<i>Density at lower limit</i>	: Kepadatan batas bawah
<i>Density at upper limit</i>	: Kepadatan batas atas
<i>Area under upper limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>Area under lower limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

Sesuai dengan skala ordinal ke interval, yaitu *scala value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan nilai 1 (satu) *Transformed Scala Value* $Y = SV + (SV \text{ min}) + 1$

G. Uji Instrumen

Uji kualitas data (*instrument*), dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2007: 267) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Menurut Sugiyono (2007: 124), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0.30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- 1). $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$ maka tidak valid
- 2). $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 20.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 untuk selanjutnya akan dibahas pada bab IV.

2. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal.

Menurut Schindler (2005: 215) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest, parallel forms, split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science (SPSS) Versi 20.0* sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu

kewaktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya, dan ini dibahas pada bab 4.

H. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)*. Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Adapun asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- ✓ Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.

- ✓ Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- ✓ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independent maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independent, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarat (2008: 362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

I. Metode Analisis

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2007: 147) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

1. Analisis Kualitatif (Deskriptif)

Menurut Sugiyono (2007: 14), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis

terhadap berbagai temuan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian satu, dua dan tiga yaitu mengenai gambaran lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variable yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Husin Umar dalam Hapzi dan Limakrisna (2012: 81) Perhitung skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 121 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

Skor Terendah = Bobot terendah x Jumlah Sampel

Skor Terendah = 1 x 31

= 31

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

Skor Tertinggi = Bobot tertinggi x Jumlah Sampel

Skor Tertinggi = 5 x 31

= 155

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 31 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RS = \frac{31(5-1)}{5} = 24,8$$

Kemudian penilaian skor nilai tiap item pertanyaan/pernyataan dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak skor penilaian responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian, adapun rentang keputusan rata-ratanya dengan kategori sebagaimana terlihat dalam Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No	Rentang Skala	Lingkungan Kerja	Disiplin	Kinerja
1	31 - 55,7	Sangat tidak Setuju	Sangat tidak Setuju	Sangat tidak Setuju
2	55,8 - 80,5	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	80,6 - 105,3	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	105,4 - 130,2	Setuju	Setuju	Setuju
5	130,2 - 155	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

Rentang skala pada Tabel 3.5 kemudian digunakan untuk menilai variabel penelitian secara deskriptif pada BAB IV untuk menentukan bahwa variabel penelitian berada di rentang skala yang mana, mulai dari pernyataan sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Dimana makna sangat tidak setuju menyatakan sangat buruk, dan sangat setuju menyatakan sangat baik.

2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data berbentuk angka (*numeric*). Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian satu, dua dan tiga, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung.

Menurut Sugiyono (2007: 149) analisis linear regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta Intersep
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Disiplin
- β_1 = Koefisien Variabel Lingkungan Kerja
- β_2 = Koefisien Variabel Disiplin
- e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X.

R = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

c. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: 127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung}

dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variabel bebas (X_1, X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila $\alpha > 0.05$ berarti beberapa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

d. Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%.

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

J. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo

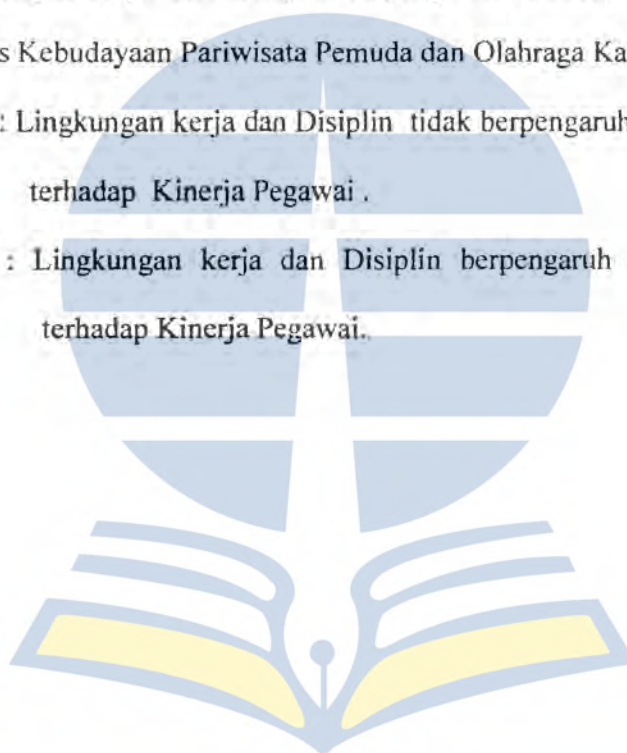
H_0 : Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo

H_0 : Lingkungan kerja dan Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

H_1 : Lingkungan kerja dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo. Berikut ini akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian, yang meliputi umur, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Berdasarkan kuesioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 31 kuesioner dengan subyek penelitian adalah pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo yang terdiri dari Eselon IV dan Staf, semuanya dikembalikan kepada peneliti. Jadi tingkat partisipasi pegawai untuk mengisi kuisisioner 100 persen dan digunakan sebagai bahan analisis penelitian. Selanjutnya akan diuraikan karakteristik responden seperti dibawah ini.

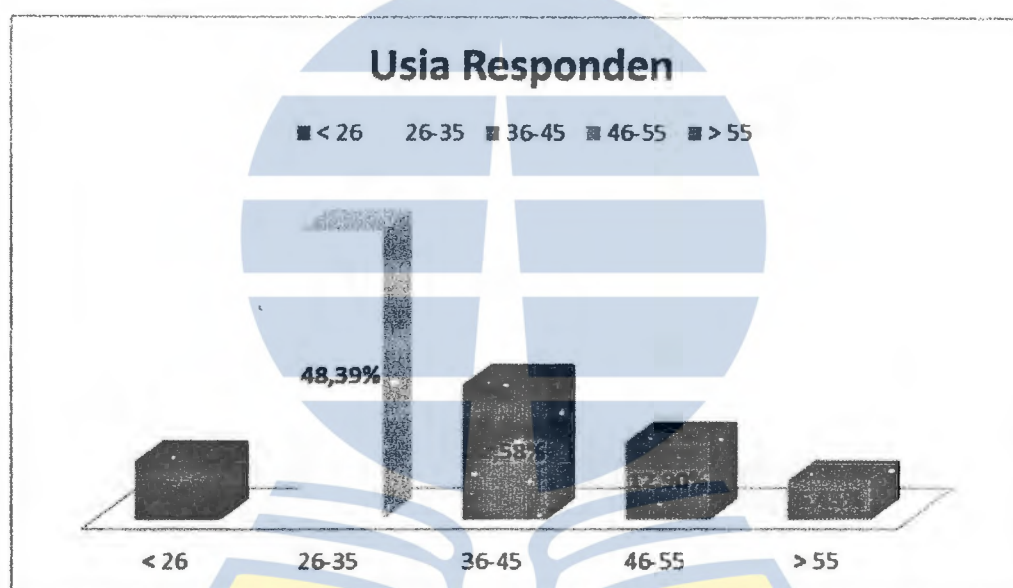
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan tingkat usia sebagaian besar responden mempunyai usia antara 26 – 45 tahun yaitu sebesar 79,97 persen. Terlihat pada Tabel 4.1 bahwa responden untuk usia < 26 tahun sebesar 9,68 persen, usia antara 26–35 tahun sebesar 48,39 persen, Usia 36–45 tahun sebesar 22,58 persen, Usia 46-55 sebesar 12,90 persen, dan untuk Usia >55 Tahun sebesar 6,45 persen dari total responden sebanyak 31 orang pegawai. Tingkat usia seorang pegawai berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Data mengenai tingkat usia responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.1 dan Gambar 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 26	3	9.68 %
2	26-35	15	48.39%
3	36-45	7	22.58%
4	46-55	4	12.90%
5	> 55	2	6.45%
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian



Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

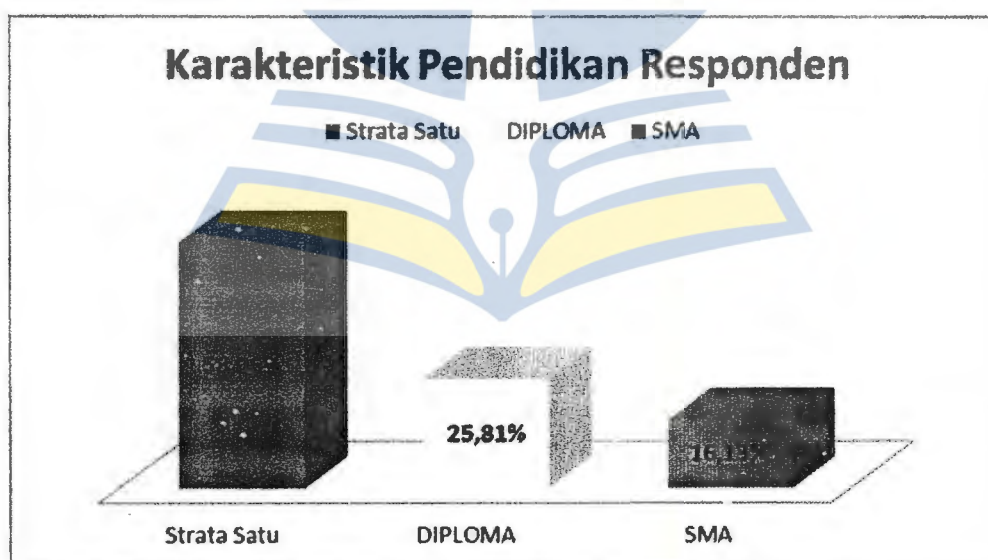
Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai jenjang pendidikan Strata (S1) yaitu sebesar 58,06 persen.

Terlihat pada Tabel 4.2 bahwa responden untuk tingkat pendidikan SMA Sederajat sebesar 16,13 persen dan tingkat pendidikan Diploma sebesar 25,81 persen dari total responden sebanyak 31 orang. Tingkat pendidikan seorang berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Namun tidak menutup kemungkinan pula dengan tingkat pendidikan yang rendah juga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Untuk melihat data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan Gambar 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
2	Strata Satu	18	58.06%
3	DIPLOMA	8	25.81%
4	SMA	5	16.13%
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

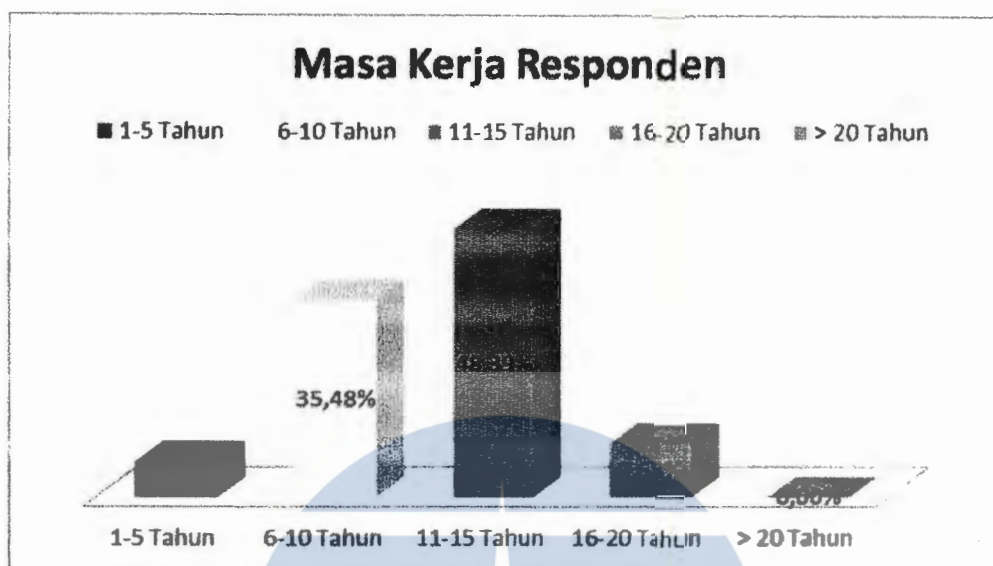
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berdasarkan masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja 6-15 tahun. Dimana untuk pegawai yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6,45 persen, 6-10 sebanyak 11 orang atau sebesar 35,48 persen, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 48,39 persen, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 9,68 persen, dan untuk lebih dari 20 tahun tidak ada. Untuk melihat data mengenai masa kerja responden secara keseluruhan disajikan dalam bentuk Tabel 4.3 dan Gambar 4.3.

Tabel 4.3
Tingkat Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	2	6.45 %
2	6-10 Tahun	11	35.48%
3	11-15 Tahun	15	48.39%
4	16-20 Tahun	3	9.68%
5	> 20 Tahun	0	0.00%
Total		31	100%

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen data dilakukan untuk melihat tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5 persen. Untuk nilai r_{tabel} sendiri diambil dengan menggunakan rumus $df = 31 - 2 = 29$ sehingga menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,355.

Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur

(*instrument*) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, berikut ini merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Kuesioner penelitian Variabel X_1 (Lingkungan Kerja) terdiri atas 18 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X_1 dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0,556	0,355	Valid
2	0,706	0,355	Valid
3	0,716	0,355	Valid
4	0,792	0,355	Valid
5	0,782	0,355	Valid
6	0,789	0,355	Valid
7	0,680	0,355	Valid
8	0,812	0,355	Valid
9	0,699	0,355	Valid
10	0,795	0,355	Valid
11	0,644	0,355	Valid
12	0,559	0,355	Valid
13	0,623	0,355	Valid
14	0,634	0,355	Valid
15	0,477	0,355	Valid
16	0,782	0,355	Valid
17	0,422	0,355	Valid
18	0,534	0,355	Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 18 item pernyataan dalam variabel X_1 memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai

r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwasanya 18 item pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid (handal).

2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X_2)

Kuesioner penelitian Variabel X_2 (Disiplin) terdiri atas 17 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X_2 dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Disiplin (X_2)

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0,475	0,355	Valid
2	0,629	0,355	Valid
3	0,790	0,355	Valid
4	0,831	0,355	Valid
5	0,686	0,355	Valid
6	0,688	0,355	Valid
7	0,874	0,355	Valid
8	0,535	0,355	Valid
9	0,692	0,355	Valid
10	0,693	0,355	Valid
11	0,802	0,355	Valid
12	0,831	0,355	Valid
13	0,874	0,355	Valid
14	0,542	0,355	Valid
15	0,790	0,355	Valid
16	0,476	0,355	Valid
17	0,804	0,355	Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 17 item pernyataan dalam variabel X_2 memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwasanya 17 item pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid (handal).

3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Kuesioner penelitian Variabel Y (Kinerja) terdiri atas 30 item pernyataan.

Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor

Variabel Y dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0,655	0,355	Valid
2	0,692	0,355	Valid
3	0,614	0,355	Valid
4	0,554	0,355	Valid
5	0,707	0,355	Valid
6	0,466	0,355	Valid
7	0,569	0,355	Valid
8	0,441	0,355	Valid
9	0,740	0,355	Valid
10	0,635	0,355	Valid
11	0,711	0,355	Valid
12	0,681	0,355	Valid
13	0,619	0,355	Valid
14	0,733	0,355	Valid
15	0,591	0,355	Valid
16	0,607	0,355	Valid
17	0,721	0,355	Valid
18	0,608	0,355	Valid
19	0,520	0,355	Valid
20	0,577	0,355	Valid
21	0,538	0,355	Valid
22	0,554	0,355	Valid
23	0,407	0,355	Valid
24	0,422	0,355	Valid
25	0,476	0,355	Valid
26	0,514	0,355	Valid

1	2	3	4
27	0,608	0,355	Valid
28	0,681	0,355	Valid
29	0,733	0,355	Valid
30	0,614	0,355	Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 30 item pernyataan dalam variabel Y memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} , hal ini menjelaskan bahwasanya 30 item pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid (handal).

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science* (SPSS) Versi 20.0 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 for windows yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran, maka secara ringkas hasilnya dapat ditunjukkan melalui Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja (X1)	18	0.923	0.6	Reliabel
Disiplin (X2)	17	0.939	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	30	0.932	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Hasil pengolahan statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 *for windows* diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk ketiga variabel penelitian lebih besar dari nilai batas pengukurannya 0,6. Hal ini menjelaskan bahwasanya ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

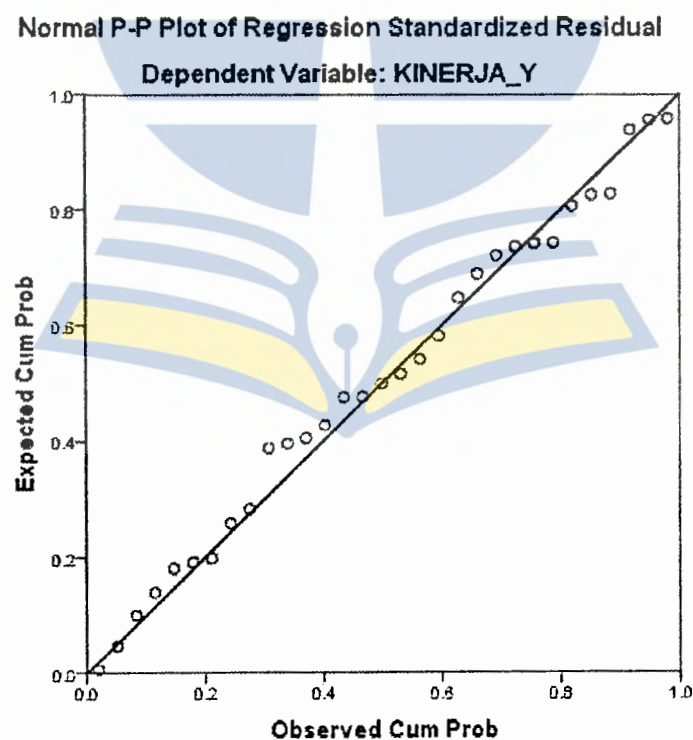
Persyaratan untuk menggunakan analisis regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau *BLUE (Best Linear Unbias Estimator)* dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least square*), maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dalam penelitian ini akan di kemukakan uji asumsi klasik yang umum digunakan, yaitu Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 20.0 sebagai alat bantu dalam penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti yang

diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan *analisis grafik* dan *uji statistik*.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Distribusi yang normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan output SPSS 20.0 untuk uji grafik.



Gambar 4.4. Normal dan P-P Plot

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2011: 149). Jika dilihat dari Gambar 4.5 terlihat bahwasanya data menyebar disekitar garis histogram dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada dasarnya Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu selain menggunakan grafik disini penulis juga melakukan uji statistik, dimana outputnya dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.6215054
	Std. Deviation	.41899691
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.505
Asymp. Sig. (2-tailed)		.961

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat Output uji normalitas secara statistik, dari hasil uji tersebut menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp.Sig. 2-tailed). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal

(Priyatno, 2012: 39). Dikarenakan nilai Asymp. Sig. 2-tailed lebih besar dari 0,05 ($0,566 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011: 95). Ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas variabel penelitian terlihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.885	.397		2.287	.030		
1 LINGKUNGAN KERJA_X1	.459	.105	.503	4.386	.000	.956	1.046
DISIPLIN_X2	.430	.093	.531	4.626	.000	.956	1.046

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Dari hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Selain itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *Independent* dalam model regresi.

D. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Untuk membuat tingkatan jawaban responden mengenai lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pegawai di mana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 sesuai dengan *Skala Likert* yang digunakan sebagai skala pengukuran butir instrumen penelitian dengan jumlah responden 31 orang, akan dihitung menggunakan interval. rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah 1. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 31 = 155$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 31 = 31$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel penelitian dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 24,8 yang terlihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10

Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-Rata Skor	Penafsiran
31 - 55,7	Sangat Tidak Setuju
55,8 - 80,5	Tidak Setuju
80,6 - 105,3	Cukup Setuju
105,4 - 130,2	Setuju
130,2 - 155	Sangat Setuju

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Adapun untuk melihat skor pernyataan responden untuk variabel lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pegawai dari 31 responden dapat dilihat pada Tabel 4.11, Tabel 4.12 dan Tabel 4.13 masing-masing variabel penelitian.

a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Pada dasarnya setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen

perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

Sedarmayati (2006: 1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada dasarnya jenis lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment) dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment) (Sarwoto dalam Sedarmayanti, 2006: 21).

Tabel 4.11
Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Fasilitas kantor ditempat saya bekerja sangatlah memadai sehingga dapat mendukung hasil kerja yang optimal	1	4	25	0	1	89
2	Instansi tempat saya bernaung senantiasa selalu bersih sehingga membuat suasana kerja terasa nyaman	0	4	22	4	1	95
3	Pintu antar ruang tempat saya bekerja sangat baik, sehingga suara dari ruangan lain tidak terdengar dan tidak mengganggu konsentrasi	2	14	12	2	1	79
4	AC yang ada pada ruang kerja sangat membantu sekali dalam mendinginkan ruangan kerja disaat cuaca panas	1	8	13	8	1	93
5	Adanya jendela yang cukup memadai dalam memberikan penerangan ruang pada siang hari	0	3	20	7	1	99
6	Adanya pencahayaan lampu yang sangat baik sehingga pegawai mampu melihat objek yang dikerjakan secara jelas	0	7	18	5	1	93
7	Adanya Ventilasi dan Jendela yang baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik	15	2	8	5	1	68

1	2	3	4	5	6	7	8
8	Teman-teman tempat saya bekerja sangat jarang sekali berbincang-bincang diruang kerja, sehingga tidak mengganggu konsentrasi bekerja	4	10	15	1	1	78
9	Warna cat dinding pada ruangan kerja sangat bersih, sehingga mampu membuat suasana kerja menjadi nyaman	4	4	19	4	0	85
10	Penggunaan warna cat dinding pada ruangan kerja sangat pas, sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman	6	3	18	3	1	83
11	Ruang kerja tempat saya bekerja cukup luas sehingga memudahkan bagi saya untuk bergerak bebas keluar masuk ruangan	1	7	14	9	0	93
12	Tata letak peralatan kerja dapat tertata dengan baik, sehingga tidak mengganggu saat bekerja	0	12	16	3	0	84
Rata-rata Jawaban DIMENSI I		2.83	6.5	16.7	4.25	0.75	86.6
Total Skor Rata-rata DIMENSI I		9%	21%	54%	14%	2%	
DIMENSI II: Lingkungan Kerja Non Fisik							
13	Para pegawai betul-betul dapat menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.	0	3	15	9	4	107
14	Para pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.	1	5	17	6	2	96
15	Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban	0	1	10	16	4	116
16	Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai	0	1	8	20	2	116
17	Tidak terdapat konflik antar pegawai	0	0	13	15	3	114
18	Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan	0	3	10	16	2	110
Rata-rata Jawaban DIMENSI II		0.17	2.17	12.2	13.7	2.83	109.83
Total Skor Rata-rata DIMENSI II		1%	7%	39%	44%	9%	
Total Skor Variabel (X1) Lingkungan Kerja							1,698
Rata-rata Jawaban Variabel (X1)		1.94	5.06	15.2	7.39	1.44	
Rata-rata Persentase Variabel (X1)		6%	16%	49%	24%	5%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungosecara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 18 \times 31 = 2.790$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 18 \times 31 = 558$. Klasifikasi skor

jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 446,4 sebagai berikut.

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
558	1.004,4	1.450,8	1.897,2	2.343,6
		1.698		2.790

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bobot skor variabel lingkungan kerja dari delapan belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 5 persen, yang menyatakan setuju sebesar 24 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 49 persen, yang menyatakan tidak setuju sebesar 16 persen dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 6 persen. Berdasarkan bobot skor total variabel lingkungan kerja Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo tergolong cukup baik, dengan total skor sebesar 1.698, apabila dilihat pada tabel rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel lingkungan kerja termasuk pada range 1.450,8 -1.897,2 berada pada Kriteria Cukup Baik. Hal ini menyatakan bahwasanya lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari dua dimensi lingkungan kerja, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi "Lingkungan kerja non fisik". Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2006: 31). Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi

“Lingkungan kerja non fisik” yaitu sebesar 9 persen, yang menyatakan setuju sebesar 44 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 39 persen, yang menyatakan tidak setuju sebesar 7 persen dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 persen.

Dimana skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi lingkungan kerja non fisik berada pada pernyataan “Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban” dan “Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai dalam bekerja dapat saling menghargai antara satu dengan dengan yang lainnya, sehingga dapat terbentuk suasana kerja yang santai dan penuh keakraban. Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Para pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan”. Lingkungan kerja non fisik pada dasarnya merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Sedangkan untuk dimensi skor rata-rata yang paling rendah berada pada dimensi “Lingkungan kerja fisik”. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja

fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya); (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2006: 32).Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Lingkungan kerja fisik” yaitu sebesar 2 persen, yang menyatakan setuju sebesar 14 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 54 persen, yang menyatakan tidak setuju sebesar 21 persen dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 9 persen.

Dimana skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi lingkungan kerja fisik berada pada pernyataan “Adanya jendela yang cukup memadai dalam memberikan penerangan ruang pada siang hari”.Hal ini menjelaskan bahwasanya penerangan pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo **sebenarnya** sudah cukup baik, akan **tetapi** sayangnya jendela ini sangat jarang sekali difungsikan, **hal ini** dikarenakan jika jendela ini dibuka maka suara berisik dari kendaraan dan debu dari jalanan sangat begitu terasa sekali, sehingga akhirnya jendela ini pun sangat jarang sekali dibuka.Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Adanya Ventilasi dan Jendela yang baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik”. Hal ini menjelaskan memang kondisi ventilasi dan jendela yang ada tidaklah dapat difungsi dengan baik, ventilasi yang ada justru ditutup, untuk menghindari debu kendaraan yang sering melintas, dikarenakan kondisi kantor yang berada

dipinggir jalan Lintas Sumatra yang sering dilalui oleh banyak kendaraan. Sehingga membuat suasana ruang kerja terasa pengab. Diharapkan kedepan ada kebijakan untuk mengatasi masalah ini dalam memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiharian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi

untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan factor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Disiplin merupakan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku (Handoko, 2006: 117).

Ditinjau dari segi perilaku, disiplin bergantung pada banyak faktor, baik factor individu dapat berasal dari kepribadian (*personality*), motif (*motive*), sikap (*Attitude*), harapan-harapan, kebiasaan (*habits*) dan sebagainya. Faktor internal organisasi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan dapat berupa lingkungan sosial, budaya maupun keluarganya.

Dengan demikian dapat difahami terbentuknya perilaku disiplin merupakan proses yang kompleks dan memakan waktu. Oleh karena itu usaha meningkatkan perilaku disiplin semestinya dilaksanakan secara kontinyu dan komprehensif dalam arti diusahakan secara terus menerus dan memperhatikan

segala faktor yang mempengaruhinya. Untuk memperoleh secara umum variabel Disiplin pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungodapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin (X_2).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
DIMENSI I: Ketepatan waktu							
1	Tepat waktu pada masuk kerja	0	4	20	7	0	96
2	Tepat waktu pada pulang kerja	0	5	8	10	8	114
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	5	16	9	1	99
4	Mampu memanfaatkan waktu senggang dengan mengerjakan hal-hal yang positif	0	10	13	6	2	93
Rata-rata Jawaban DIMENSI I		0	6	14,25	8	2,75	100,5
Total Skor Rata-rata DIMENSI I		0%	19%	46%	26%	9%	
DIMENSI II: Menggunakan peralatan kantor dengan baik							
5	Menguasai peralatan kantor yang digunakan dalam mendukung kerja	0	3	5	16	7	120
6	Memahami dalam penggunaan peralatan kantor dengan baik	0	2	9	15	5	116
7	Senantiasa berhati-hati dalam penggunaan peralatan kantor	0	2	8	18	3	115
8	Mampu menjaga dan merawat peralatan kantor dengan baik	0	3	10	17	1	109
Rata-rata Jawaban DIMENSI II		0	2,5	8	16,5	4	115
Total Skor Rata-rata DIMENSI II		0%	8%	26%	53%	13%	
DIMENSI III: Tanggung jawab yang tinggi							
9	Mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja	0	6	7	16	2	107
10	Mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0	10	14	6	1	91
11	Senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0	5	4	15	7	117
12	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilaksanakan	0	5	12	9	5	107
Rata-rata Jawaban DIMENSI III		0	6,5	9,25	11,5	3,75	105,5
Total Skor Rata-rata DIMENSI III		0%	21%	30%	37%	12%	

DIMENSI IV: Ketaatan Terhadap Aturan Kantor							
1	2	3	4	5	6	7	8
13	Pemahaman terhadap tata tertib organisasi	0	5	5	14	7	116
14	Kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi	0	1	15	7	8	115
15	Kesopanan, kerapihan dan kesesuaian dalam berpakaian	0	6	8	12	5	109
16	Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP	0	1	17	10	3	108
17	Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi	0	4	4	18	5	117
Rata-rata Jawaban DIMENSI IV		0	3,4	9,8	12,2	5,6	113
Total Skor Rata-rata DIMENSI IV		0%	11%	32%	39%	18%	
Total Skor Variabel (X2) Disiplin							1.849
Rata-rata Jawaban Variabel (X2)		0	4,53	10,29	12,06	4,12	
Rata-rata Persentase Variabel (X2)		0%	15%	33%	39%	13%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungosecara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 17 \times 31 = 2.635$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 17 \times 31 = 527$. Klasifikasi skor jawaban responden untuk variabel disiplin kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 421,6 sebagai berikut.

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
527	948,6	1.370,2	1.791,8	2.213,4
			1.849	2.635

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bobot skor variabel disiplin dari tujuh belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 13%, yang menyatakan setuju sebesar 39 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 33 persen dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 15 persen. Berdasarkan bobot skor total variabel

disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo tergolong Baik, dengan total skor sebesar 1.849, apabila dilihat pada tabel rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel disiplin termasuk pada range **1.791,8 -2.213,4** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menyatakan bahwasanya disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo sudah baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari empat dimensi disiplin, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi kedua yakni “Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik”. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan (Handoko, 2006: 135). Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik” yaitu sebesar 13 persen, yang menyatakan setuju sebesar 53 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 26 persen, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 8 persen.

Dimana skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik berada pada pernyataan “Menguasai peralatan kantor yang digunakan dalam mendukung kerja”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai cukup disiplin dan mampu dalam menguasai peralatan kantor yang digunakan dalam mendukung kerja. Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Mampu menjaga dan merawat peralatan kantor dengan baik”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai kurang begitu mampu disiplin

dalam menjaga dan merawat peralatan kantor yang ada, sehingga sering kali peralatan kantor seperti printer yang telah rusak tidak lagi diperbaiki, sehingga ketika butuh saja baru diperbaiki.

Sedangkan untuk dimensi skor rata-rata yang paling rendah berada pada dimensi “Ketepatan waktu”. Salah satu bentuk kedisiplinan seseorang dalam bekerja yakni kedisiplin waktu. Kedisiplin waktu memiliki peranan penting, baik ketepatan waktu untuk masuk dan pulang kantor, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila pegawai pegawai dapat datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Ketepatan waktu” yaitu sebesar 9 persen, yang menyatakan setuju sebesar 26 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 46 persen, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 19 persen.

Dimana skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi ketepatan waktu berada pada pernyataan “Tepat waktu pada pulang kerja”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai cukup disiplin waktu untuk pulang kerja. Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Mampu memanfaatkan waktu senggang dengan mengerjakan hal-hal yang positif”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai kurang mampu dalam memanfaatkan waktu senggangnya dengan mengerjakan hal-hal yang bermanfaat. Padahal ini sangat penting sekali, karena dengan adanya waktu-waktu senggang pegawai dapat belajar dari rekan lainnya dalam penggunaan alat kerja seperti computer ataupun yang lainnya.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, karena disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, bila kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, maka akan diverminkan pada disiplin kerjanya. Disiplin yang dimiliki pegawai dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja mereka, diman semakin puas pegawai dalam pekerjaannya maka disiplin kerja pegawai itu menjadi meningkat.

Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi berguna untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Keberhasilan suatu instansi sangatlah bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari instansi tersebut. Kinerja dari suatu instansi tergantung dari kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan motor bagi berjalannya sebuah instansi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh suatu instansi tersebut.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintahan berusaha untuk selalu meningkatkan

kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Berbagai cara bisa ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu dengan menciptakan dan membentuk lingkungan kerja yang baik dalam upaya meningkatkan mutu kerja pegawainya serta memberikan dorongan kepada pegawai, agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang pegawai. Oleh sebab itu kinerja seseorang menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan. Prawirosentono (1999: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi/instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bernard (1999: 27) mengemukakan bahwa output, kinerja, efisiensi, efektifitas, sering dihubungkan dengan produktifitas.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Soedjono (2005: 107) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja. Untuk memperoleh secara umum variabel Disiplin pegawai

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungodapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja (Y).

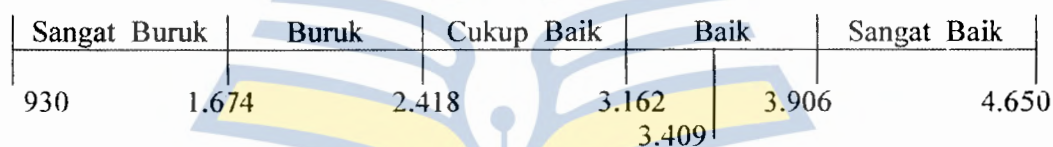
No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
DIMENSI I: Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)							
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	1	0	14	15	1	108
2	Kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan	0	3	15	12	1	104
3	Mampu bekerja lebih cepat pada saat dibutuhkan	0	2	6	23	0	114
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	3	8	14	5	112
Rata-rata Jawaban DIMENSI I		0,5	2	10,75	16	1,75	109,5
Total Skor Rata-rata DIMENSI I		2%	6%	35%	52%	6%	
DIMENSI II: Kualitas Pekerjaan (Quality of work)							
5	Memahami dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan	0	2	8	13	8	120
6	Menguasai dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan	0	0	10	19	2	116
7	Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	2	12	11	6	114
8	Senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja dengan perintah.	0	4	10	12	5	111
Rata-rata Jawaban DIMENSI II		0	2	10	13,75	5,25	115,25
Total Skor Rata-rata DIMENSI II		0%	6%	32%	44%	17%	
DIMENSI III: Pengetahuan Pekerjaan (Job knowledge)							
9	Memiliki pengetahuan yang luas dengan bidang pekerjaan yang dijalani	0	3	10	13	5	113
10	Pengetahuan yang dimiliki telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang di jalankan	0	0	10	19	2	116
11	Mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0	1	6	16	8	124
12	Keterampilan yang dimiliki sangat membantu sekali dalam melaksanakan bidang pekerjaan yang dilaksanakan	0	2	14	10	5	111
Rata-rata Jawaban DIMENSI III		0	1,5	10	14,5	5	116
Total Skor Rata-rata DIMENSI III		0%	5%	32%	47%	16%	
DIMENSI IV: Kreatif (Creativeness)							
13	Memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan instansi	2	2	12	15	0	102
14	Mampu berinovasi dalam berkarya	2	5	10	14	0	98

1	2	3	4	5	6	7	8
15	Memiliki kreatifitas yang baik untuk mencoba hal-hal baru dalam rangka pencapaian tujuan	1	7	9	13	1	99
16	Mampu melakukan hal-hal yang baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya	3	4	12	12	0	95
Rata-rata Jawaban DIMENSI IV		2	4,5	10,75	13,5	0,25	98,5
Total Skor Rata-rata DIMENSI IV		6%	15%	35%	44%	1%	
DIMENSI V: Kerjasama (Cooperation)							
17	Kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain dalam kelompok kerja	0	7	3	15	6	113
18	Kemampuan bekerja dengan pegawai lain diluar kelompok kerjanya	0	4	9	15	3	110
19	Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan	0	0	5	17	9	128
20	Kemampuan memberikan bimbingan dan penjelasan pada pegawai lain	0	0	0	18	13	137
Rata-rata Jawaban DIMENSI V		0	2,75	4,25	16,25	7,75	122
Total Skor Rata-rata DIMENSI V		0%	9%	14%	52%	25%	
DIMENSI VI: Keteguhan (Dependability)							
21	Profesional dalam melaksanakan tugas	0	3	3	12	13	128
22	Memiliki kapasitas yang baik untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan	1	3	8	14	5	112
Rata-rata Jawaban DIMENSI VI		0,5	3	5,5	13	9	120
Total Skor Rata-rata DIMENSI VI		2%	10%	18%	42%	29%	
DIMENSI VII: Inisiatif (Initiative)							
23	Mampu bekerja atas inisiatif sendiri, tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0	1	9	14	7	120
24	Memiliki semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru	0	3	8	16	4	114
25	Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas	0	3	4	17	7	121
26	Memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide ataupun gagasan dalam melaksanakan tugas	0	2	8	17	4	116
Rata-rata Jawaban DIMENSI VII		0	2,25	7,25	16	5,5	117,75
Total Skor Rata-rata DIMENSI VII		0%	7%	23%	52%	18%	
DIMENSI VIII: Kuantitas Pribadi (Personal quantity)							
27	Memiliki sikap keramahan dan integritas pribadi dalam bekerja	0	4	9	15	3	110
28	Memiliki kejujuran dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik	0	2	14	10	5	111

1	2	3	4	5	6	7	8
29	Memiliki tingkah laku dan sikap yang baik dalam bekerja	0	3	8	12	8	118
30	Senantiasa selalu menanamkan sikap positif yang mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja secara positif pula	0	2	6	23	0	114
Rata-rata Jawaban DIMENSI VIII		0	2,75	9,25	15	4	113,25
Total Skor Rata-rata DIMENSI VII		0%	9%	30%	48%	13%	
Total Skor Variabel (Y) Kinerja							3.409
Rata-rata Jawaban Variabel (Y)		0,4	2,57	8,67	14,9	4,53	
Rata-rata Persentase Variabel (Y)		1%	8%	28%	48%	15%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 30 \times 31 = 4.650$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 30 \times 31 = 930$. Klasifikasi skor jawaban responden untuk variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 744 sebagai berikut.



Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bobot skor variabel kinerja dari tiga puluh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 15%, yang menyatakan setuju sebesar 48 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 28 persen, yang menyatakan tidak setuju sebesar 8 persen, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 persen. Berdasarkan bobot skor total variabel kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo tergolong Baik, dengan total skor sebesar 3.409, apabila dilihat pada tabel rentang

skala diatas tampak bahwasanya variabel disiplin termasuk pada range **3.612 - 3.906** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menyatakan bahwasanya kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo sudah baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dari delapan dimensi kinerja, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi “*Kerjasama (Cooperation)*”. *Kerjasama (Cooperation)*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Ketersediaan untuk berpartisipasi menumbuhkan sikap pegawai untuk saling bersosialisasi dan membuka jalan untuk menumbuhkan komunikasi yang baik dan saling memahami keinginan satu sama lain (Gomes, 2006: 142). Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “*Kerjasama (Cooperation)*” yaitu sebesar 25 persen, yang menyatakan setuju sebesar 52 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 14 persen, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 9 persen.

Dimana skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi *Kerjasama (Cooperation)* berada pada pernyataan “Kemampuan memberikan bimbingan dan penjelasan pada pegawai lain”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo tidak segan-segan dalam memberikan bimbingan dan penjelasan ataupun ilmu yang mereka miliki untuk diberikan kepada pegawai lain, sehingga suasana keakraban dan kerjasamapun dalam bekerjapun dapat berlangsung dengan baik. Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Kemampuan bekerja dengan pegawai lain diluar kelompok kerjanya”.

Sedangkan untuk dimensi skor rata-rata yang paling rendah berada pada dimensi “Kreatif (*Creativeness*)”. Kreatif (*Creativeness*) yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Gagasan-gagasan pegawai dalam suatu organisasi akan melahirkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan yang diharapkan bersama dan memiliki inovasi tinggi untuk selalu mencoba hal-hal baru yang lebih lagi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu organisasi. (Gomes, 2006: 142). Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Lingkungan kerja fisik” yaitu sebesar 2 persen, yang menyatakan setuju sebesar 14 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 54 persen, yang menyatakan tidak setuju sebesar 21 persen dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 9 persen.

Dimana skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi Kreatif (*Creativeness*) berada pada pernyataan “Memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan instansi”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo cukup bisa memberikan ide-ide yang cemerlang kepada atasannya guna untuk kemajuan instansi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Mampu berinovasi dalam berkarya”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo kurang mampu untuk berinovasi dalam berkarya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Agar aktivitas kinerja dapat berjalan dengan baik, organisasi/instansi tentu harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal.

Kinerja pada dasarnya merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja pegawai tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja organisasinya. Kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari

kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Gomes, 2006: 142).

2. Hasil Analisis Kuantitatif

a. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil seperti Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Estimasi Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.885	.387		2.287	.030
1 LINGKUNGAN KERJA_X1	.459	.105	.503	4.386	.000
DISIPLIN_X2	.430	.093	.531	4.626	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

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

$$Y = 0,885 + 0,459 X_1 + 0,430 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai konstanta sebesar 0,885. Menjelaskan bahwasanya apabila variabel bebas variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak dilaksanakan, maka variabel terikatnya yaitu kinerja (Y) pegawai sebesar 0,885 atau 88,5 persen.
- 3) Koefisien variabel Lingkungan Kerja memberikan nilai sebesar 0,459 yang berarti jika organisasi memiliki Lingkungan Kerja yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien variabel Disiplin Kerja memberikan nilai sebesar 0,430 yang berarti jika organisasi mampu memberikan Disiplin Kerja yang baik maka mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.622	.32003

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_X2, LINGKUNGAN KERJA_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

Output pada Tabel 4.15 menjelaskan tentang hasil korelasi ganda analisis determinasi. Nilai R^2 sebesar 0,647 menjelaskan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 64,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 35,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R Square, adalah R Square yang sudah disesuaikan, nilainya 0,622. Sedangkan *Standard Error of the Estimate* adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0,32003, artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja adalah sebesar 0,32003.

c. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5 persen. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatkinerja (Y).Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

No.	Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
1	Lingkungan Kerja (X_1)	4.386	0.000
2	Lingkungan Kerja (X_2)	4.626	0.000

Sumber: Hasil Estimasi Regresi

Menjawab Hipotesis Pertama

$H_0: \rho = 0$; Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$;Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.16 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 4.386, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($4.386 > 1.683$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antaraLingkungan Kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwaLingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai.Dengan demikian angka tersebut

membuktikan bahwa secara parsial variabel independent Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian **Hipotesis Pertama Diterima.**

Menjawab Hipotesis Kedua

$H_0: \rho = 0$; Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.16 di atas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 4.626, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($4.626 > 1.683$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian **Hipotesis Kedua Diterima.**

d. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau

simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5 persen. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Uji F Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.267	2	2.633	25.711	.000 ^b
	Residual	2.868	28	.102		
	Total	8.135	30			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_X2, LINGKUNGAN KERJA_X1

Menjawab Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho = 0$; Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$; Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 25.711 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.711 > 3.226$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

C. Analisis dan Pembahasan

1. Pembahasan Pertama

Dari pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.16 dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 4.386, dikarenakan nilai t hitung $> t$

Tabel ($4.386 > 1.683$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), dengan dimensi Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik (Soedamaryanti, 2006: 21) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimensi : (1) Kuantitas Pekerjaan; (2) Kualitas Pekerjaan; (3) Pengetahuan Pekerjaan; (4) Kreatif; (5) Kerjasama; (6) Keteguhan; (7) Inisiatif; dan Kuantitas Pribadi (Gomes, 2006: 142).

Hasil penelitian ini juga dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang merupakan pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja (Ndraha, 2006: 80). Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai, hal ini berarti Semakin tinggi penerapan Lingkungan Kerja (tingginya tingkat kedisiplinan Pegawai, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja (Pradana, 2012).

Lingkungan Kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Lingkungan Kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun Lingkungan Kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki Lingkungan Kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya Lingkungan Kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Pada prinsipnya fungsi Lingkungan Kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya

membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental Lingkungan Kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Lingkungan Kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat Lingkungan Kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat Lingkungan Kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, sehingga sesuai yang diharapkan.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan dua dimensi Lingkungan Kerja yaitu Dari dua dimensi lingkungan kerja, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi “Lingkungan kerja non fisik”. Lingkungan kerja non fisik adalah

semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2006: 31).Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Lingkungan kerja non fisik” yaitu sebesar 9 persen, yang menyatakan setuju sebesar 44 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 39 persen, yang menyatakan tidak setuju sebesar 7 persen dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1 persen.

Skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi lingkungan kerja non fisik berada pada pernyataan “Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban” dan “Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai dalam bekerja dapat saling menghargai antara satu dengan dengan yang lainnya, sehingga dapat terbentuk suasana kerja yang santai dan penuh keakraban. Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Para pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan”. Lingkungan kerja non fisik pada dasarnya merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Skor rata-rata yang paling rendah berada pada dimensi “Lingkungan kerja fisik”. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya); (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2006: 32). Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Lingkungan kerja fisik” yaitu sebesar 2 persen, yang menyatakan setuju sebesar 14 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 54 persen, yang menyatakan tidak setuju sebesar 21 persen dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 9 persen.

Skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi lingkungan kerja fisik berada pada pernyataan “Adanya jendela yang cukup memadai dalam memberikan penerangan ruang pada siang hari”. Hal ini menjelaskan bahwasanya penerangan pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo sebenarnya sudah cukup baik, akan tetapi sayangnya jendela ini sangat jarang sekali difungsikan, hal ini dikarenakan jika jendela ini dibuka maka suara berisik dari kendaraan dan debu dari jalanan sangat begitu terasa sekali, sehingga akhirnya jendela ini pun sangat jarang sekali dibuka. Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Adanya Ventilasi dan Jendela yang

baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik". Hal ini menjelaskan memang kondisi ventilasi dan jendela yang ada tidaklah dapat difungsi dengan baik, ventilasi yang ada justru ditutup, untuk menghindari debu kendaraan yang sering melintas, dikarenakan kondisi kantor yang berada dipinggir jalan Lintas Sumatra yang seing dilalui oleh banyak kendaraan. Sehingga membuat suasana ruang kerja terasa pengab. Diharapkan kedepan ada kebijakan untuk mengatasi masalah ini dalam memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hal ini sesuai juga dengan hasil penelitian Akintayo, D (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pembahasan Kedua

Dari pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.16 dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_2 sebesar 4,386, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($4,386 > 1.683$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (X_2) dengan dimensi : 1) Ketepatan waktu; 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik; 3) Tanggung jawab yang tinggi; dan 4) Ketaatan terhadap aturan kantor (Handoko, 135: 2006) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimensi : (1) Kuantitas Pekerjaan; (2) Kualitas Pekerjaan; (3) Pengetahuan Pekerjaan; (4) Kreatif; (5) Kerjasama; (6) Keteguhan; (7) Inisiatif; dan Kuantitas Pribadi (Gomes, 2006:142).

Hasil penelitian ini juga dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito dalam Intanghina, 2008: 137). Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja fisik dan Disiplin Kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini diperkuat juga hasil penelitian Akintayo (2012) dan Harlie (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Disiplin Kerja baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, walaupun masih ada faktor lain yang mempengaruhinya seperti motivasi dan komitmen serta variabel lainnya. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan Disiplin Kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja pegawai yang kuat pula (Putra, 2013).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa Secara deskriptif pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja yang paling besar frekuensinya dari empat dimensi disiplin, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi kedua yakni “Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik”. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan (Handoko, 2006: 135). Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik” yaitu sebesar 13 persen, yang menyatakan setuju sebesar 53 persen, yang

menyatakan cukup setuju sebesar 26 persen. dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 8 persen.

Skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik berada pada pernyataan “Menguasai peralatan kantor yang digunakan dalam mendukung kerja”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai cukup disiplin dan mampu dalam menguasai peralatan kantor yang digunakan dalam mendukung kerja. Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Mampu menjaga dan merawat peralatan kantor dengan baik”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai kurang begitu mampu disiplin dalam menjaga dan merawat peralatan kantor yang ada, sehingga sering kali peralatan kantor seperti printer yang telah rusak tidak lagi diperbaiki, sehingga ketika butuh saja baru diperbaiki.

Dimensi skor rata-rata yang paling rendah berada pada dimensi “Ketepatan waktu”. Salah satu bentuk kedisiplinan seseorang dalam bekerja yakni kedisiplin waktu. Kedisiplin waktu memiliki peranan penting, baik ketepatan waktu untuk masuk dan pulang kantor, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila pegawai pegawai dapat datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Ketepatan waktu” yaitu sebesar 9 persen, yang menyatakan setuju sebesar 26 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 46 persen, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 19 persen.

Pernyataan skor yang paling tinggi untuk dimensi ketepatan waktu berada pada pernyataan “Tepat waktu pada pulang kerja”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai cukup disiplin waktu untuk pulang kerja. Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Mampu memanfaatkan waktu senggang dengan mengerjakan hal-hal yang positif”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai kurang mampu dalam memanfaatkan waktu senggangnya dengan mengerjakan hal-hal yang bermanfaat. Padahal ini sangat penting sekali, karena dengan adanya waktu-waktu senggang pegawai dapat belajar dari rekan lainnya dalam penggunaan alat kerja seperti komputer dan lainnya.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, karena disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, bila kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, maka akan dicerminkan pada disiplin kerjanya. Disiplin yang dimiliki pegawai dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja mereka, dimana semakin puas pegawai dalam pekerjaannya maka disiplin kerja pegawai itu akan semakin baik.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi berguna untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.

3. Pembahasan Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 25.711 dengan tingkat probabilitas $p-value$ sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.711 > 3.226$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,647. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara gabungan terhadap kinerja pegawai adalah 64,7 persen. Adapun sisanya sebesar 35,3 persen (100 persen-64,7 persen) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel kinerja yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebesar 64,7 persen, sedangkan pengaruh sebesar 35,3 persen disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan

lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruh dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).

Secara lebih rinci dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), dengan dimensi Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik (Soedamaryanti, 2006: 21) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan dimensi : (1) Ketepatan waktu; (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik; (3) Tanggung jawab yang tinggi; dan (4) Ketaatan terhadap aturan kantor (Handoko, 135:2006) berpengaruh terhadap Kinerja Pegasai (Y) dengan dimensi : (1) Kuantitas Pekerjaan; (2) Kualitas Pekerjaan; (3) Pengetahuan Pekerjaan; (4) Kreatif; (5) Kerjasama; (6) Keteguhan; (7) Inisiatif; dan Kuantitas Pribadi (Gomes, 2006: 142).

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat hasil Akintayo (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Muhammad Harlie (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, walaupun masih ada faktor lain yang mempengaruhinya seperti motivasi dan komitmen serta variable lainnya, juga sejalan dengan penelitian ini. Disamping itu penelitian Prihantoro (2012) sejalan juga penelitian ini dimana hasilnya menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai atau sumber daya manusia artinya makin baik disiplin dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai Pegawai.

Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang pegawai. Oleh sebab itu kinerja seseorang menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan. Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi/instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bernard (1999: 27) mengemukakan bahwa output, kinerja, efisiensi, efektifitas, sering dihubungkan dengan produktifitas.

Secara deskriptif dari delapan dimensi kinerja, skor rata-rata yang paling tinggi berada pada dimensi “Kerjasama (*Cooperation*)”. Kerjasama (*Cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Ketersediaan untuk berpartisipasi menumbuhkan sikap pegawai untuk saling bersosialisasi dan membuka jalan untuk menumbuhkan komunikasi yang baik dan saling memahami keinginan satu sama lain (Gomes, 2006:142). Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Kerjasama (*Cooperation*)” yaitu sebesar 25 persen, yang menyatakan setuju sebesar 52 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 14 persen, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 9 persen.

Skor pernyataan yang paling tinggi untuk dimensi Kerjasama (*Cooperation*) berada pada pernyataan “Kemampuan memberikan bimbingan dan penjelasan pada pegawai lain”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo tidak segan-segan dalam memberikan bimbingan dan penjelasan ataupun ilmu yang mereka miliki untuk diberikan kepada pegawai lain, sehingga suasana keakraban dan kerjasamapun dalam bekerjapun dapat berlangsung dengan baik. Sedangkan untuk skor yang paling rendah pada pernyataan “Kemampuan bekerja dengan pegawai lain diluar kelompok kerjanya”.

Dimensi skor rata-rata yang paling rendah berada pada dimensi “Kreatif (*Creativeness*)”. Kreatif (*Creativeness*) yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Gagasan-gagasan pegawai dalam suatu organisasi akan melahirkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan yang diharapkan bersama dan memiliki inovasi tinggi untuk selalu mencoba hal-hal baru yang lebih lagi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu organisasi (Gomes, 2006: 142). Dimana responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk dimensi “Lingkungan kerja fisik” yaitu sebesar 2 persen, yang menyatakan setuju sebesar 14 persen, yang menyatakan cukup setuju sebesar 54 persen, yang menyatakan tidak setuju sebesar 21 persen dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 9 persen.

Skor dimensi kinerja paling tinggi untuk dimensi Kreatif (*Creativeness*) berada pada pernyataan “Memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan

instansi". Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bungo cukup bisa memberikan ide-ide yang cemerlang kepada atasannya guna untuk mewujudkan tujuannya.

Kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja pegawai tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja organisasinya. Kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Gomes, 2006: 142).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian Pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Secara detil Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan dimensi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kreatif, kerjasama, keteguhan, inisiatif dan kuantitas pribadi. Apabila Lingkungan kerja diperbaiki sesuai dari harapan pegawai maka hal ini akan berdampak positif kepada Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo. Sebaliknya apabila Lingkungan kerja tidak diperbaiki sesuai dari harapan pegawai maka hal ini tentu akan berdampak pula pada Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo. Kalau hal ini terjadi tentu akan sulit untuk mewujudkan Kinerja yang lebih baik dari kondisi saat ini.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kerja secara parsial. Hal ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja dengan dimensi Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang

tinggi dan Ketaatan terhadap aturan kantor berpengaruh pula terhadap dimensi Kinerja Pegawai yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kreatif, kerjasama, keteguhan, inisiatif dan kuantitas Pribadi. Apabila Disiplin kerja dibenahi sesuai harapan pegawai dan peraturan yang berlaku maka hal ini akan berdampak positif kepada Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo. Sebaliknya apabila Disiplin kerja tidak dibenahi sesuai harapan pegawai dan peraturan yang berlaku maka hal ini tentu akan berdampak negative pula pada Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo. Kalau hal ini terjadi tentu akan sulit untuk mewujudkan Kinerja yang lebih baik dari kondisi saat ini.

3. Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana secara lebih rinci adalah dimensi Lingkungan kerja berupa Lingkungan Kerja fisik Lingkungan Kerja non fisik dan Disiplin Kerja dengan dimensi Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi dan Ketaatan terhadap aturan kantor berpengaruh terhadap dimensi Kinerja Pegawai yaitu Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Pengetahuan Pekerjaan, Kreatif, Kerjasama, Keteguhan, Inisiatif dan Kuantitas Pribadi. Apabila Kinerja pegawai dan Disiplin kerja dibenahi sesuai harapan pegawai dan peraturan yang berlaku maka hal ini akan berdampak positif kepada Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Bungo. Sebaliknya apabila Lingkungan kerja dan Disiplin kerja tidak dibenahi sesuai harapan pegawai dan peraturan yang berlaku maka hal ini tentu akan berdampak negative pula pada Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo. Kalau hal ini terjadi tentu akan sulit untuk mewujudkan Kinerja yang lebih baik dari kondisi saat ini.

B. Saran

1. Secara Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang dalam rangka memperbaiki lingkungan kerja dan Disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bungo adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan harus memperhatikan dan merubah kondisi Lingkungan kerja dengan lebih baik yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non fisik. Berdasarkan hasil penelitian yang paling rendah skornya dan harus di prioritas perbaikan Lingkungan kerja adalah Ventilasi dan Jendela yang kurang baik sehingga suhu dan kelembapan di ruang kerja dapat terjaga dengan baik. Sehingga membuat suasana ruang kerja terasa pengab. Diharapkan kedepan ada kebijakan untuk mengatasi masalah ini dalam memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

- b. Diharapkan pimpinan mampu meningkatkan Disiplin kerja pegawai dimana saat ini ada beberapa dari dimensi Disiplin kerja belum dijalankan dengan baik seperti Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi dan Ketaatan terhadap aturan kantor. Berdasarkan hasil penelitian yang paling rendah skornya dan harus di prioritas perbaikan Disiplin kerja adalah menjaga dan merawat peralatan kantor dengan baik. Bahwasanya pegawai kurang begitu mampu disiplin dalam menjaga dan merawat peralatan kantor yang ada, sehingga sering kali peralatan kantor seperti printer yang telah rusak tidak diperbaiki langsung, sehingga ketika dibutuhkan baru diperbaiki sehingga pekerjaan sering terlambat dan tidak tepat waktu diselesaikan.
- c. Pimpinan harus memberikan teguran kepada pegawainya yang kinerjanya belum baik dari dimensi Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Pengetahuan Pekerjaan, Kreatif, Kerjasama, Keteguhan, Inisiatif dan Kuantitas Pribadi. Berdasarkan hasil penelitian yang paling rendah skornya dan harus di prioritas perbaikan Kinerja pegawai adalah Kreatif (*Creativeness*). Pimpinan harus meningkatkan Kreatifitas pegawai agar mampu memberi gagasan-gagasan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Gagasan-gagasan pegawai dalam suatu organisasi akan melahirkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan yang diharapkan bersama dan memiliki inovasi tinggi untuk pencapain tujuan organisasi.

2. Secara Akademis

- a. Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain Lingkungan kerja dan Disiplin kerja.
- b. Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh factor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Akintayo, D. (2012). Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria. *Education Research Journal Vol. 2(3)*.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis. (2004). *Perilaku dalam organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fahmawati. (2004). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.1, No.12*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Cetakan Pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gujarati, D. (2008). *Dasar-dasar ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2006). *Management personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hapzi, A. & Limakrisna, N. (2012). *Metode penelitian*. Jakarta: Deepublish
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi. Volume.11, No.2*.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: edisi Revisi. Penerbit : Bumi Aksara.

- Hernowo, N. dan Wajdi, M. F. (2011). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol.1, No.2*.
- Indriantono, N. & Supomo, B. (2007). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Kariyanto, K. (2011). Hubungan lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Probolinggo. Diambil 15 Februari 2015, dari situs *World Wide Web*: <http://library.um.ac.id>
- Kusriyanto, B. (2010). *Meningkatkan produktivitas karyawan, seri manajemen*. Jakarta: LPPM.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen personalia, manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen (Studi kasus Madrasah di lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *Jurnal Unimus, Vol.8, No.2*.
- Purnomo, J. (2008). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Surabaya: *Tesis Magister Manajemen Universitas Surabaya*.
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Ruky, A. S. (2005). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Schindler, P. S. (2005). *Business research methods*. (11th ed). New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Sentono, S. P. (2006). *Model Manajemen sumber daya manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukanto, R dan Indriyo, G. S. (2007). *Manajemen produksi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BEFE.
- Suprayitno dan Sukir. (2007). Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPU-LLAJ Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.2, No.1*.
- Wahyudi, B. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Sulita.

