

---

## Meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan dan disiplin kerja (*Increase employee performance through environment and work discipline*)

Vidya Dwi Faradina<sup>1</sup>, Janah Sojanah<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia  
Email: [janahsojanah@upi.edu](mailto:janahsojanah@upi.edu)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang diduga memiliki peran penting sebagai penunjang keberhasilan pegawai dalam meraih hasil kinerja yang baik. Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanasi dan teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skor yang terentang antara 1 sampai 3 model *rating scale*. Responden adalah pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia yang berjumlah 28 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai.

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

### ABSTRACT

*This study aimed to analyze the influence of workplace environment and discipline toward the performance of employees. Workplace environment and discipline were factors that presumed have an important role as supporting the success of employees in achieving good performance results. This research used explanatory survey method and data were collected by using questionnaire with score that ranged from 1 to 3 rating scale model. Respondents were 28 employees in the Bureau of Personnel of Indonesia University of Education. Techniques of data analysis used simple and multiple regressions. The results of research showed that the workplace environment and discipline had a positive and significant impact on employees' performance, either partially or simultaneously. Therefore, the performance of employees can be improved through improving the workplace environment and discipline of employee.*

**Keywords:** *workplace environment, discipline, performance of employee*

---

**Received:** Agustus 2017, **Revision:** November 2017, **Published:** Januari 2018

## PENDAHULUAN

Suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta, baik perusahaan ataupun yayasan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan ha nya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi lembaga tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*), dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik. Masalah kinerja sudah menjadi masalah yang umum yang dihadapi oleh setiap perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Apabila karyawan tidak memiliki kinerja (*performance*) yang baik maka hal tersebut perlu segera dibenahi oleh perusahaan. Karena karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut data dari Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia mengenai tingkat ketidakhadiran pegawai pada tahun 2012-2015 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Persentase Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Biro Kepegawaian**  
**Universitas Pendidikan Indonesia Periode 2012-2016**

Tahun	Target Kehadiran (%)	Realisasi Kehadiran (%)	Realisasi Ketidakhadiran (%)	Keterangan
2012	100	90,02	9,98	-
2013	100	83,26	16,74	Naik 6,76
2014	100	89,79	10,21	Turun 3,47
2015	100	89,66	10,34	Naik 0,13
2016	100	89,90	10,10	Turun 0,24

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia

Tabel 1 memperlihatkan tingkat kehadiran selama tahun 2012 sampai 2015 kurang memuaskan dan data disimpulkan bahwa setiap tahunnya terjadi kenaikan dan penurunan tingkat kehadiran, bahkan dari tahun ketahun mengalami ketidakstabilan. Terlihat pada tahun 2013 jumlah ketidakhadiran naik 6,76%. Dari tahun 2012. Tetapi pada tahun 2014 ketidakhadiran mengalami penurunan kembali sebesar 3,47% dari tahun 2013, pada tahun 2015 ketidakhadiran mengalami kenaikan kembali sebesar 0,13% dari tahun 2014 dan pada tahun 2016 ketidakhadiran mengalami penurunan kembali sebesar 0,24% dari ahun 2015. Sehingga proses pencapaian dari tujuan terhambat. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan, sehingga kinerja pegawai menurun.

Adapun data yang menunjukkan kurangnya pencapaian kinerja di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia yaitu data penilaian prestasi kerja (PPK) pada tahun 2013, 2014, 2015, 2016 yaitu:

**Tabel 2**  
**Penilaian Prestasi Kerja (PPK)**  
**Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia**

Kriteria Skor Penilaian (%)	Nilai PPK							
	2013		2014		2015		2016	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
<b>70-80</b>	1	3,9	3	11,5	0	0	0	0
<b>81-85</b>	3	11,5	4	15,4	0	0	0	0
<b>86-90</b>	10	38,4	13	50	4	15,4	8	28,6
<b>91-95</b>	11	42,3	6	23,1	22	84,6	18	64,2
<b>96-100</b>	1	3,9	0	0	0	0	2	7,2
<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

*Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia*

Dilihat dari Tabel 2 menunjukkan tingkat pencapaian kinerja pada tahun 2013, 2014 dan 2015 terjadi secara fluktuatif. Pada tahun 2013 yang mendapat penilaian pada angka 70-80% hanya 1 orang, pada tahun 2014 terdapat 3 orang dan pada tahun 2015 dan 2016 tidak ada. Sedangkan penilaian pada angka 81-85% pada tahun 2013 terdapat 3 orang, pada tahun 2014 terdapat 4 orang dan pada tahun 2015 dan 2016 tidak ada. Penilaian pada angka 86-90% pada tahun 2013 terdapat 10 orang, pada tahun 2014 terdapat 13 orang, pada tahun 2015 terdapat 4 orang dan pada tahun 2016 terdapat 8 orang. Lalu penilaian 91-95% pada tahun 2013 terdapat 11 orang, pada tahun 2014 terdapat 6 orang, pada tahun 2015 terdapat 22 orang dan pada tahun 2016 terdapat 18 orang. Dan penilaian pada angka 96-100% pada tahun 2013 hanya 1 orang, pada tahun 2014 dan 2015 tidak ada sama sekali dan pada tahun 2016 terdapat 2 orang.

Naik turunnya persentase yang dihasilkan menjadi bukti bahwa kinerja di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia masih mengalami kesulitan. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Karyawan akan merasa nyaman ketika berada di lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerjanya, seperti warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan dengan hal tersebut karyawan akan senang terhadap pekerjaannya dan dapat diselesaikan tepat waktu.

Fenomena lainnya yang mengindikasikan tidak kondusifnya lingkungan kerja, dapat dilihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang ada di bagian Biro Kepegawaian dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Daftar Barang**  
**Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia**

No.	Nama Barang	Jumlah Barang
	<b>Ruang A</b>	
1	Lemari Besi	4 buah
2	Lemari Kayu	2 buah
3	Filling Kabinet	2 buah
4	Lemari Panjang	4 buah
5	Komputer	9 buah
6	Meja Kerja	21 buah
7	Kursi Kerja	21 buah
8	TV 42	1 buah
9	Dispenser	1 buah
10	AC	4 buah
11	Foto Presiden dan Wakil Presiden	1 set
12	Mesin Photocopy	1 buah
13	Jam Dinding	2 buah
14	Kursi Sice	1 set
15	Visi Misi	1 set
16	Telepon	2 buah
17	Kipas Angin	2 buah
18	Mesin TIK IBM	1 buah
19	Lemari Arsip Dorong	2 buah
20	Tempat Laminating	2 buah
	<b>Ruang B</b>	
1	Komputer	5 unit
2	Lemari Besi	2 buah
3	Lemari Lupo	1 buah
4	Lemari Kayu	1 unit
5	Filling Kabinet	4 buah
6	TV	1 buah
7	AC	2 buah

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia

Pada tabel 3 diatas menunjukkan adanya sarana dan prasarana yang kurang menunjang, sehingga tingkat kenyamanan dalam bekerja tidak secara maksimal terpenuhi. Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia sering melakukan kegiatan, sehingga fenomena seperti diatas harus segera ditindak lanjuti karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya di Biro Kepegawaian. Adapun lainnya seperti diberikan hukuman atau pelanggaran terhadap pegawai yang terlihat kurang disiplin dalam mengerjakan segala sesuatunya sehingga dapat menaikkan hasil tingkat pencapaian kinerja.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya SDM yang berdampak langsung terhadap kinerja pegawai di suatu lembaga, maka masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja ini merupakan aspek penting untuk diteliti. Faktor Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja merupakan

faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

#### **Definisi Lingkungan Kerja**

Ada beberapa definisi mengenai lingkungan kerja yang telah dipaparkan oleh para ahli. Salah satunya menurut Schultz (2010, hlm. 405) *“Work environment is all the physical and work productivity”*. Yang berarti lingkungan kerja adalah semua aspek fisik pekerjaan, pekerjaan psikologis dan aturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Alex Nitisemito 2009, hlm. 39). Sedarmayanti (2011, hlm. 26) mengartikan lingkungan kerja sebagai alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengetahuan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun menurut John Ivancevich (2010, hlm, 33) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekeliling tempat bekerja diluar maupun di dalam lingkungan suatu organisasi yang didalamnya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi suatu organisasi. Hal senada diungkapkan oleh Gouzaly Saydam (2010, hlm. 226) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pemaparan definisi lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan (*Work Environment*) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana perusahaan sebagai tempat, yang terdapat kegiatan karyawan mengharuskan kinerja yang tinggi dan harus mempunyai tanggung jawab organisasi dengan membuat iklim perusahaan yang baik dengan cara tersebut maka kondisi lingkungan kerja akan baik dan membuat karyawan bekerja dengan kondusif.

#### **Indikator Lingkungan Kerja**

Terdapat beberapa indikator dalam mengukur lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2011, hlm. 28) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik
  - a. Peralatan Kerja
  - b. Penerangan atau cahaya
  - c. Suhu Udara
  - d. Keamanan Kerja
2. Lingkungan Non Fisik
  - a. Hubungan karyawan dengan atasan
  - b. Hubungan karyawan dengan rekan kerja
  - c. Hubungan karyawan dengan mitra kerja

### **Definisi Disiplin Kerja**

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “*Discipline*” yang berarti “Latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2007, 193).

Adapun menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003, hlm. 291) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengeluh untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004, hlm. 44) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menyimak beberapa definisi dan pendapat para ahli mengenai pengertian disiplin kerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap sadar dan sedia seorang pegawai untuk menaati semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi secara sukarela.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Veithzal Rivai (2005, hlm. 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan dari penelitian, yaitu untuk melihat gambaran dan dampak dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode

yang digunakan dalam penelitian adalah metode *explanatory survey*, dengan populasi sebanyak 28 orang pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia.

Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket dengan skala *likert*. Ada 2 bagian angket yang diujikan kepada responden, bagian pertama ditujukan untuk mengukur lingkungan kerja yang dijabarkan melalui dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dan keterlibatan sebanyak 18 item. Bagian kedua ditujukan untuk mengukur disiplin kerja yang dijabarkan melalui empat indikator, yaitu, kesadaran, ketaatan, etika kerja dan keterlibatan sebanyak 17 item. Bagian ketiga ditujukan untuk mengukur kinerja pegawai yang dijabarkan melalui delapan indikator, yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, kesadaran, inisiatif, kualitas diri, dan keterlibatan sebanyak 20 item.

Teknik analisis statistik yang digunakan dalam mengolah data adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menampilkan gambaran tentang pandangan responden mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang digambarkan dalam bentuk frekuensi, persentase, dan skor rata-rata. Statistik inferensial digunakan untuk melihat dampak dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta untuk menguji hipotesis yang diuji menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan uji hipotesis.

**HASIL PENELITIAN**

**Statistik Deskriptif**

**Lingkungan Kerja**

Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan gambaran tingkat lingkungan kerja berada pada kategori sedang/ragu-ragu yang digambarkan melalui frekuensi dan persentase.

**Tabel 3. Gambaran Variabel Lingkungan Kerja**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Kondufif	176	35
Sedang	<b>212</b>	<b>42</b>
Tidak Kondufif	116	23

Sumber: Data diolah

Untuk melihat gambaran indikator lingkungan kerja maka dapat dideskripsikan melalui perhitungan skor rata-rata pada tabel berikut:

**Tabel 4. Gambaran Indikator Lingkungan Kerja dalam Skor Rata-Rata**

Indikator	Skor
<b>Lingkungan Fisik</b>	
Kualitas Udara	1.95
Penerangan/Cahaya	2.07
Kemanan	2.12
Kebersihan	2.12
Suara/Kebisingan	2.11
Fasilitas Kerja	2.08
<b>Lingkungan Non Fisik</b>	
Hubungan Dengan Atasan	2.02
Hubungan Dengan Sesama Pegawai	2.22
Hubungan Dengan Bawahan	1.91

Sumber: Data diolah

Variabel Lingkungan Kerja berada pada kategori sedang dengan persentase 42%. Berdasarkan skor rata-rata indikator tertinggi adalah indikator hubungan dengan sesama pegawai dengan skor 2,22. Indikator terendah adalah indikator hubungan dengan bawahan dengan skor 1,91.

### Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan gambaran tingkat disiplin kerja siswa berada pada kategori sedang yang digambarkan melalui frekuensi dan persentase.

**Tabel 5. Gambaran Variabel Disiplin Kerja**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	133	28
Sedang	<b>204</b>	<b>43</b>
Rendah	139	29

Sumber: Data diolah

Untuk melihat gambaran indikator dari variabel disiplin kerja maka dapat dideskripsikan melalui perhitungan skor rata-rata pada tabel berikut:

**Tabel 6. Gambaran Indikator Disiplin Kerja dalam Skor Rata-Rata**

Indikator	Skor Rata-Rata
Kesadaran	2,43
Kesediaan	2,43
Ketaatan	2,15
Etika Kerja	2,13

Sumber: Data diolah

Variabel disiplin kerja berada pada kategori sedang dengan persentase 43%. Berdasarkan skor rata-rata indikator tertinggi adalah indikator kesadaran dan kesediaan dengan skor 2,43. Indikator terendah adalah indikator etika kerja dengan skor 2,13.

### Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan gambaran tingkat kinerja pegawai siswa berada pada kategori cukup baik yang digambarkan melalui frekuensi dan persentase.

**Tabel 5. Gambaran Variabel Kinerja Pegawai**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	93	17
Sedang	<b>304</b>	<b>56</b>
Buruk	150	27

Sumber: Data diolah

Untuk melihat gambaran indikator dari variabel kinerja pegawai maka dapat dideskripsikan melalui perhitungan skor rata-rata pada tabel berikut:

**Tabel 6. Gambaran Indikator Kinerja Pegawai dalam Skor Rata-Rata**

<b>Indikator</b>	<b>Skor Rata-Rata</b>
Kualitas Kerja	2.95
Kuantitas Kerja	2.33
Pengetahuan	2.58
Kreativitas	2.41
Kerjasama	3.02
Kesadaran	2.67
Inisiatif	2.69
Kualitas Diri	2.33

Sumber: Data terolah

Variabel kinerja pegawai berada pada kategori sedang dengan persentase 56%. Berdasarkan skor rata-rata indikator tertinggi adalah indikator kerjasama dengan skor 3,02. Indikator terendah adalah indikator kuantitas kerja dan kualitas diri dengan skor 2,33.

### **Statistik Inferensial**

#### **Analisis Regresi Sederhana**

#### **Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk melihat dampak antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dianalisis dengan statistik inferensial menggunakan perhitungan analisis regresi sederhana. Diperoleh persamaan regresi  $= 34,263+0,081X_1$ .. Tanda (+) di depan angka 0,081 menunjukkan hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) berjalan satu arah. Jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 4,627, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $= 0,05$  dan  $dk \text{ reg } b/a = 1$  dan  $dk \text{ res } = n-2 = 26$  sebesar 4,225, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,627 > 4,225$ . Dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia”.

Nilai koefisien determinasi variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai sebesar 25,86%. Artinya, secara parsial lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai sebesar 25,86%. Sisanya sebesar 74,14% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk melihat dampak antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dianalisis dengan statistik inferensial menggunakan perhitungan analisis regresi sederhana. Diperoleh persamaan regresi  $= 29,334+0,159X_2$ .. Tanda (+) di depan angka 0,159 menunjukkan hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) berjalan satu arah. Jika variabel disiplin kerja meningkat, maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 6,132, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk_{reg} = 1$  dan  $dk_{res} = n-2 = 26$  sebesar 4,225, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,132 > 4,225$ . Dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia”.

Nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai sebesar 25,12%. Artinya, secara parsial disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai sebesar 25,12%. Sisanya sebesar 74,88% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Analisis Regresi Berganda**

#### **Dampak Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk melihat dampak antara variabel lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dianalisis dengan statistik inferensial menggunakan perhitungan analisis regresi berganda. Diperoleh persamaan regresi:  $Y = 23,624 + 0,689X_1 + 0,329X_2$ . Tanda (+) di depan angka 0,689 dan 0,329 menunjukkan hubungan antara variabel bebas (lingkungan dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) berjalan satu arah. Jika variabel lingkungan dan disiplin kerja meningkat, maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 17,92, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk_{reg} = 1$  dan  $dk_{res} = n-2 = 26$  sebesar 3,3852, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $17,92 > 3,3852$ . Dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Kepegawaian Universitas Pendidikan Indonesia”.

Nilai koefisien determinasi variabel lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 31,68%. Artinya, secara simultan lingkungan dan disiplin kerja memiliki dampak terhadap hasil belajar sebesar 31,68%. Sisanya sebesar 68,32% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Lingkungan kerja berada pada kategori cukup kondusif yang diukur melalui 9 indikator yaitu kualitas udara, penerangan/cahaya, keamanan, kebersihan, suara/kebisingan, fasilitas kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama pegawai dan hubungan dengan bawahan. diketahui bahwa indikator hubungan dengan sesama pegawai dalam mengerjakan pekerjaan memiliki tingkat persentase yang tinggi, sedangkan indikator hubungan dengan bawahan memiliki tingkat persentase yang terendah.

Disiplin kerja berada pada kategori sedang yang diukur melalui 4 indikator yaitu kesadaran, kesediaan, ketaatan, etika kerja, diketahui bahwa indikator kesadaran dan kesediaan memiliki tingkat persentase tertinggi dimana pegawai sadar dan bersedia untuk mentaati peraturan yang ada dalam lembaga, sedangkan indikator etika kerja memiliki tingkat persentase terendah.

Kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik yang diukur melalui 8 indikator yaitu kualitas diri, kuantitas diri, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, kesadaran, inisiatif, kualitas diri, diketahui indikator kerjasama memiliki tingkat persentase tertinggi dimana pegawai saling membantu satu dengan lainnya, sedangkan indikator kuantitas kerja dan kualitas diri memiliki tingkat persentase terendah.

Lingkungan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lembaga maupun atasan perlu memperhatikan lingkungan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat menjadi salah satu referensi bagi penelitian sejenis yang membahas mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, maupun kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gouzali Saydam (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, J.M. (2007). *Human Resource Management (International Edition)*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Sastrihadiwiryono, Bejo Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.