

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI
KABUPATEN MAROS**

Diajukan oleh

Mahmudin

4513012095



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Maros.
Nama Mahasiswa : Mahmudin
Nim Stambuk : 4513012095
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hasanuddin Remmang SE.,M.Si.

Chayono SE.,M.Si.

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen

Dr. H. A. Arifuddin Mane SE.,M.Si.,SH.,MH

Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si.

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mahmudin

Nim : 4513012095

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Maros.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,

Mahasiswa yang bersangkutan

Mahmudin

Effect of Work Environment and Job Stress on Employee Performance At Office of Regent Maros District

By:

MAHMUDIN

Prodi Management Faculty of Economics

University Bosowa ABSTRACT

Mahmudin. 2017. Skripsi. The purpose of this study was to analyze the effect of the work environment and discipline work on employee performance at Office of Regent Maros District and to analyze which variables were more influential between the work environment and discipline work on employee performance at Office of Regent Maros District.

The findings obtained that the results of the regression test for the working environment and discipline work significant impact on the performance of employees at Office of Regent Maros District. The results of the regression testing of the obtained results that the most dominant variables affect the performance of employees at Office of Regent Maros District is the work environment, the reason can be seen from the perception of the respondents were seen from the results percentage respondents working environment turns the highest influence on the performance of employees at Office of Regent Maros District.

Keywords: work environment, discipline work, and employee performance

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Kantor Bupati Kabupaten Maros**

Oleh :

MAHMUDIN

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Maros dan untuk menganalisis variabel mana yang lebih berpengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Maros.

Hasil temuan di peroleh bahwa hasil uji regresi untuk lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Maros. Hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Maros adalah lingkungan kerja, alasannya dapat dilihat dari persepsi responden yang dilihat dari hasil persentase jawaban responden ternyata lingkungan kerja yang paling tinggi pengaruhnya terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Maros.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur khadirat Allah Subhanahu Wata'la atas rahmat, hidayah dan karunia_Nya serta kesehatan yang diberikan, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kenapa baginda Nabi Muhammad Sallallahu'alaihi Wasallam, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemken Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN MAROS”.

Selama dalam penyusunan laporan ini, penulis mengalami beberapa kesulitan, sejak dari pengumpulan data, literatur dan terutama dalam teknik penyusunan, namun rintangan dan kesulitan itulah yang menjadi pendorong penulis untuk menyelesaikan dan merampungkan laporan ini tepat pada waktunya.

Sehubungan dengan hal ini, penulis sangat menyadari pula sepenuhnya bahwa, tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun materil. Maka, penyelesaian laporan ini akan mengalami banyak sekali hambatan dan kesulitan.

Oleh karenanya wajarlah kiranya apabila penulis merasa berkewajiban dengan segala kerendahan hati, dalam mem pergunakan kesempatan ini untuk

mengucapkan syukur khadirat Allahu Rabbul ‘alamin serta menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah dan ibu penulis, dengan segala ketulusan hatinya telah merawat, membesarkan, membimbing serta tak henti-hentinya mendoakan penulis hingga sampai pada hari ini.
2. Seluruh keluarga penulis dimanapun mereka berada dengan ikhlas membimbing, memberi semangat sampai akhirnya penulis mampu melewati masa-masa sulit selama menempuh studi hingga saat ini.
3. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
4. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE., MM. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
6. Ibu Indrayani Nur S.Pd., SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
7. Kepada ayahanda Dr. Hasanuddin Remmang SE., M.si. dan ayahanda Chahyono SE., M.Si. sebagai dosen pembimbing 1 dan 2 atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan dengan penulis.
8. Ayahanda dan Ibunda para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah mengembangkan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya

kepada penulis selama menjadi mahasiswa hingga saat ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.

9. Para rekan-rekan/sahabat mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar, dan masih banyak lagi orang-orang yang membantu penulis selama dalam proses penyusunan proposal dan skripsi ini yang tidak sempat penulis sebut namanya satu persatu.
10. Bapak Ir. H. Hatta Rahman MM, sebagai Bupati Kabupaten Maros beserta stafnya dan jajarannya, atas pemberian izin kepada penulis untuk penelitian di kantor beliau.

Akhirnya penulis menyadari pula bahwa tak ada gading yang tak retak, yang artinya tidak adalah manusia yang tidak pernah luput dari kesalahan. Olehnya itu penulis senantiasa mengharapkan petunjuk serta saran-saran dari berbagai pihak demi perbaikan laporan ini. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala senantiasa mencurahkan kasih sayang dan rahmatnya kepada kita semua.

Makassar, 15 Juli 2017.

Penulis,

DAFTAR ISI

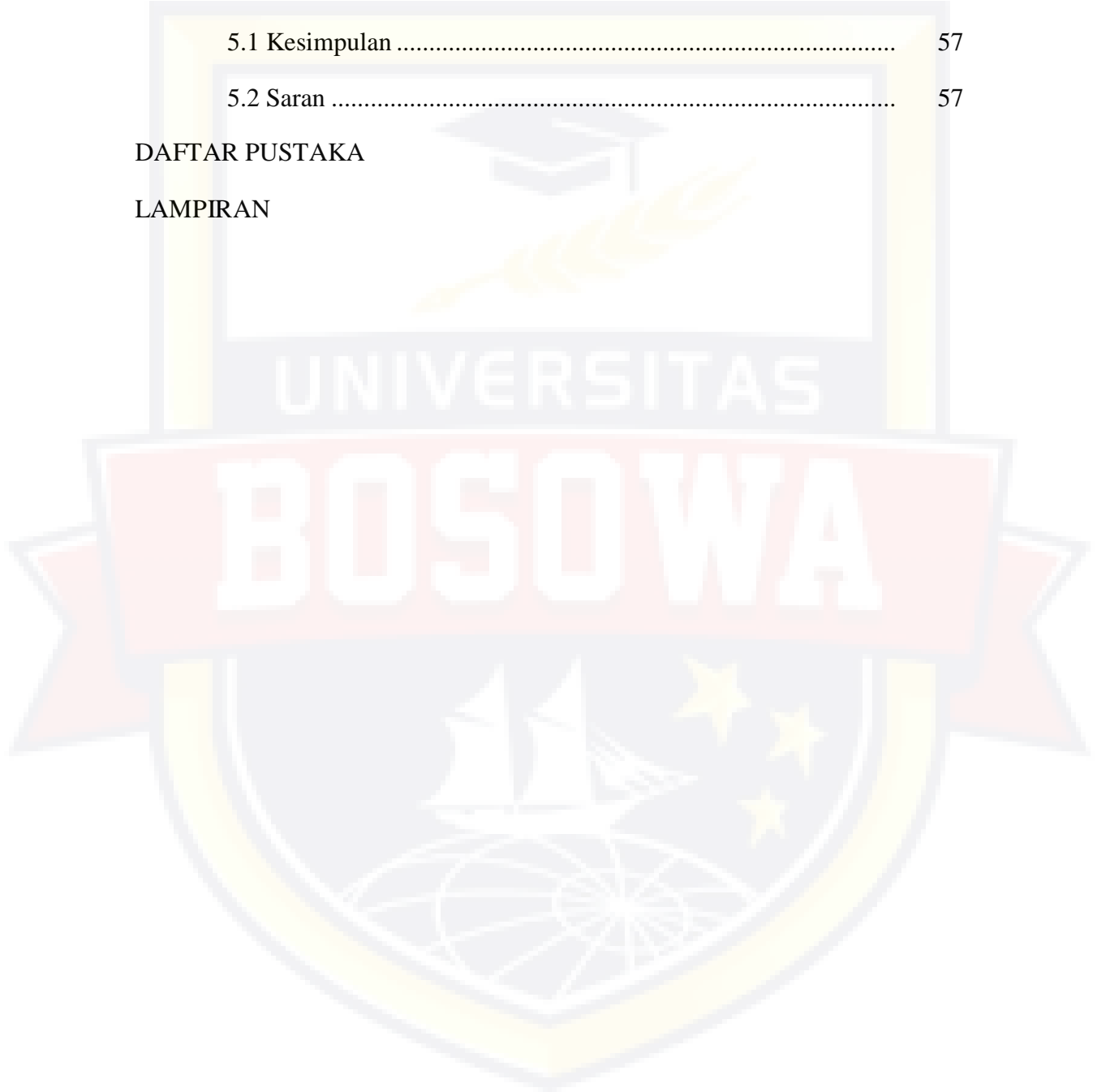
	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kerangka Teori	9
2.1.1 pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	11
2.1.3 Indikator Kinerja karyawan.....	15
2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	18
2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja	19

2.1.7 Pengertian Kedisiplinan Kerja	20
2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja ..	21
2.1.9 Indikator Kedisiplinan Kerja.....	24
2.2 Kerangka Pikir	27
2.3 Hipotesis	28
BAB III METODELOGI PENELITIAN	29
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.2 Jenis Data dan Sumber Data	29
3.2.1 Jenis Data	29
3.2.2 Sumber Data.....	29
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.4 Metode Analisis	31
3.5 Analisis Data.....	31
3.6 Defenisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Perusahaan.....	36
4.1.1 Profil Kantor Bupati Kabupaten Maros	36
4.1.2 Struktur Organisasi Kantor Bupati Maros.....	38
4.2 Deskripsi Data.....	40
4.2.1 Gambaran Umum Identitas Responden.....	40
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden.....	43
4.3 Analisis Data.....	49
4.3.1 Analisis Linear Berganda	49
4.3.2 Pengujian Hipotesis.....	51

4.4 Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Kerangka Pikir.....	27
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Kantor Bupati Kabupaten Maros.....	39



DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1.1 Daftar Hadir Pegawai Kantor Bupati Maros	7
TABEL 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	41
TABEL 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur	41
TABEL 4.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	42
TABEL 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja	43
TABEL 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	44
TABEL 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja	46
TABEL 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	48
TABEL 4.8 Uji Regresi Linear Berganda.....	50
TABEL 4.9 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan	52
TABEL 4.10 Hasil Analisis Regresi Secara Parsial.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002).

Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam

organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Siagan (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006:207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri,

2006:207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008: 3). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012: 7) yang menunjukkan

bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24).

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000: 195) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada *output* kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

Semua Instansi pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya guna pencapaian tujuan. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat yang baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada tingkat keberhasilan dari tiap individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Wahyuddin, 2006: 1).

Berbagai macam hambatan akan ditemui oleh para individu untuk dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat. Di era persaingan yang sangat ketat telah

menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma sumber daya manusia. Menurut Yasa (2007: 75) bahwa dalam rangka menerangkan persaingan tersebut, maka strategi pengelolaan sumber daya manusia selalu diarahkan untuk mencapai ketersediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang tepat, baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

Suatu organisasi tidak dapat menunggu untuk mendapatkan orang-orang yang sesuai dengan kriteria organisasi guna mengisi posisi tertentu. Organisasi harus berusaha untuk merencanakan kebutuhan di masa yang akan datang dan memutuskan dimana akan menemukan orang-orang yang tepat untuk pemenuhan kebutuhan tersebut. Hal ini memerlukan perencanaan personalia yang mencakup semua kegiatan yang dibutuhkan untuk menyediakan tipe dan jumlah karyawan yang tepat serta berkualitas dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Handoko, 2001: 5).

Salah satu perencanaan tersebut yang semakin penting adalah pemeliharaan kesehatan dan keamanan karyawan. Perusahaan memperhatikan hal tersebut guna menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan aman serta menjadi lebih bertanggung jawab atas segala kegiatan karyawan, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang cukup tinggi (Handoko, 2001: 6).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung

pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyuddin, 2006: 2).

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti pada kantor Bupati kabupaten Maros yang memberikan pelayanan publik yang berkaitan dengan segala aspek kebutuhan masyarakat.

Kantor Bupati Kabupaten Maros merupakan pusat pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat Kabupaten Maros. Mengingat tujuan utama dari Kantor Bupati ini adalah memberikan pelayanan optimal pada masyarakat diharapkan dapat selalu meningkatkan mutu pelayanan dalam upaya pemenuhan tuntutan masyarakat yang semakin meningkat dan kompleks seiring dengan semakin tingginya taraf hidup masyarakat.

Untuk mewujudkan pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan pelanggan harus didukung dari segala aspek baik sumber daya manusia, sarana prasarana, metode, lingkungan baik internal maupun eksternal, serta manajemen yang baik pula. Berbagai perkembangan tersebut telah berpengaruh besar terhadap perkembangan pengelolaan rumah sakit yang lebih efisien, peningkatan sarana prasarana serta pengembangan dengan memanfaatkan peluang yang ada.

Terkait dengan hal tersebut, disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus dipatuhi oleh semua karyawan Instansi. Proses disiplin pada Instansi ini sudah dikerjakan dengan baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010

Bagian Kedua pasal 1 sampai dengan 4. Karena dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah tersebut, merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional.

TABEL 1.1
DAFTAR KEHADIRAN PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN
MAROS PERIODE JULI – DESEMBER 2016

Bulan	Kategori Daftar Hadir Pegawai					Jumlah Karyawan
	H	S	I	C	TK	
Juli-16	150	5	15	10	12	192
Agust-16	132	13	27	7	13	192
Sept-16	165	-	17	4	8	192
Okt-16	143	9	-	15	25	192
Nov-16	170	2	5	15	-	192
Des-16	125	20	15	20	12	192

Sumber: Kantor Bupati Kabupaten Maros

Keterangan:

H	:	Hadir	C	:	Cuti
S	:	Sakit	TK	:	Tanpa Keterangan
I	:	Izin			

Dengan bermodalkan hal tersebut maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan serta bertujuan untuk mensejahterakan dan mempertahankan karyawan pada suatu organisasi/Instansi. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannatin (2012: 146) menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel

kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Maros”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Kabupaten Maros?
2. Kedisiplinan kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Kabupaten Maros?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Kabupaten Maros.
2. Untuk mengetahui variable mana yang paling mempengaruhi kinerja pegawai kantor Bupati Kabupaten Maros.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Akademik, sebagai pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Kabupaten Maros.
2. Instansi, sebagai kontribusi pengetahuan tentang pentingnya tanggung jawab sosial Instansi terhadap masyarakat. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pemikiran akan pentingnya kewajiban untuk menjaga lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan pada Instansi, sebagai pertimbangan sekaligus masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang

berpengaruh pula terhadap penilaian masyarakat mengenai kualitas pelayanan yang telah diberikan.

3. Pemerintah, sebagai referensi untuk menentukan kebijakan mengenai mekanisme kinerja pegawai suatu instansi yang semakin baik.
4. Masyarakat, sebagai stimulus untuk mengontrol atas perilaku-perilaku Instansi dan juga memberikan informasi dalam meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap hak-hak berkaitan dengan pelayanan yang harus diperoleh.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan (Husnawati, 2006: 23).

Banyak sekali pendapat para ahli mengenai definisi kinerja. Berikut definisi beberapa ahli berkaitan dengan definisi kinerja:

1. Hersey dan Blanchard (1993) dalam Dharmawan (2011: 34) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
2. Wahyuddin (2006: 6) menerangkan bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok.
3. Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah *output* kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama berada pada suatu organisasi atau Instansi sebagai tempat mereka bekerja, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik yakni

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja. Kualitas kehidupan kerja adalah bentuk kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan berkaitan dengan proses memanusiakan dalam bentuk kepedulian yang baik, kondisi kerja yang baik, kompensasi yang layak, dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Septianto (2010: 25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

Suprihatiningrum (2012) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain:

1) Motivasi

Karami *et al* (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

3) Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006).

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) antar lain yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-

masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russell (2002), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Untuk itulah menangani manusia jauh lebih susah daripada menangani infrastruktur, hal ini disebabkan manusia sangat dinamis, maka manajer SDM harus mampu mengelola tempat kerja, sehingga karyawan tetap tersenyum dari awal kerja sampai pulang. Kebahagiaan pekerja tersebut memberi sinyal bahwa mereka bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal itu dapat

memberikan kegairahan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan kinerja mereka.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Menurut Logahan (2009: 4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.

Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap, polusi udara dan gangguan yang lainnya. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Kebersihan lingkungan merupakan tanggung jawab bersama dan bukan hanya tanggung jawab penjaga atau petugas kebersihan saja, oleh karena itu semua karyawan hendaknya berpartisipasi menjaga kebersihan lingkungan. Soedarmayanti (2001: 21) dalam Logahan (2009: 4) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut

baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berupa lingkungan umum, dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Septianto (2010: 15) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah cahaya ataupun penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, serta hubungan karyawan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. 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.

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 yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan

segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan kerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto (2010: 17) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di

dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Nursasongko (2012: 3) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut (Suprayitno, 2007: 26).

2.1.7 Pengertian Disiplin Kerja

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Pengertian disiplin menurut Amran (2009: 2398) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Zesbendri (2005: 12) merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kerjanya. Jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kerjanya yang kurang baik pula.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2000: 195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau bahkan jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Di sinilah letak pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the right job*.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah. Karyawan sulit

untuk berdisiplin tinggi selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya

cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.9 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Soejono (1986: 67), yaitu ketaatan pada peraturan dan kesadaran pribadi. Ketaatan pada peraturan meliputi ketepatan waktu, pelaksanaan prosedur yang telah ditentukan, serta penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Ketepatan waktu adalah bentuk disiplin kerja karyawan dengan datang tepat waktu, tertib, dan teratur. Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin

kerja yang baik. Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati dapat meminimalisir resiko terjadinya kerusakan perlengkapan kantor.

Adapun kesadaran pribadi meliputi tingkat kerapian berpakaian di tempat kerja, memiliki tanggung jawab tinggi, serta tingkat kualitas yang dihasilkan. Berpakaian rapi di tempat kerja merupakan salah satu indikasi adanya disiplin kerja, karena dengan berpakaian rapi maka akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja serta suasana kerja akan terasa lebih nyaman. Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan penuh rasa tanggung jawab, maka kualitas yang dihasilkan pun akan memuaskan karena sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Sementara itu, menurut Handoko (2001: 208) menyatakan bahwa terdapat tiga tipe kegiatan pendisiplinan guna mengontrol kinerja karyawan selama berada pada suatu organisasi atau Instansi, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan-aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, sehingga penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi dapat dicegah. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin tanpa unsur paksaan.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Fungsi dari disiplin korektif adalah untuk memperbaiki pelanggaran sekaligus mencegah karyawan lain melakukan pelanggaran serupa

serta mencegah agar tidak ada pelanggaran lagi di kemudian hari, dengan kata lain untuk perbaikan di masa yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum menerima sanksi-sanksi yang lebih serius. Pelaksanaan disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kesalahan.

Menurut Mangkunegara (2009: 130) menjelaskan terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman dan merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

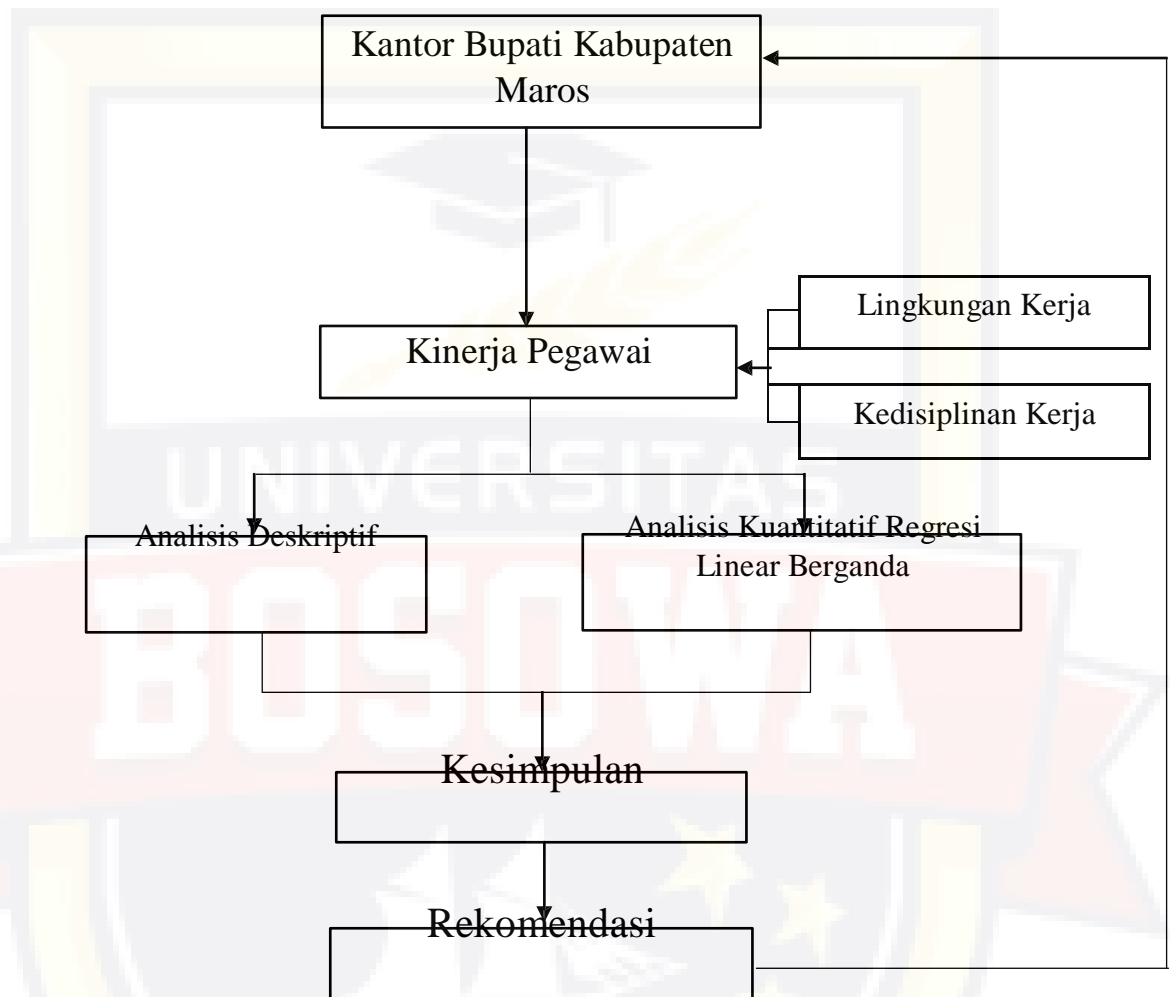
Pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, dan jika terjadi peningkatan perbuatan pelanggaran maka diperlukan hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan adalah bentuk disiplin yang ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik, dan bukan pula suatu hukuman, tetapi merupakan proses pembentukan perilaku.

2.2 Kerangka Pikir

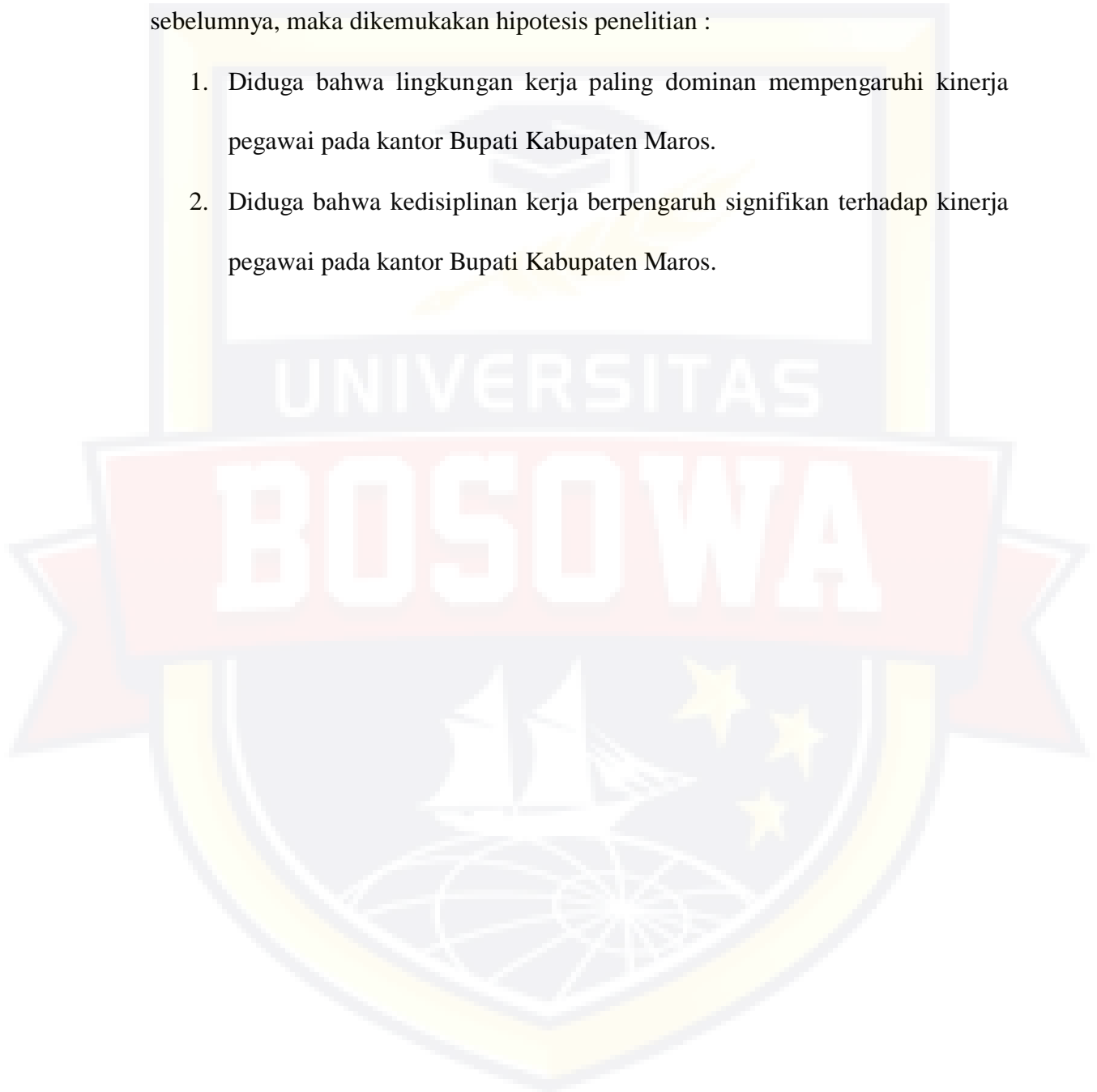
GAMBAR 2.1 SKEMA KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian :

1. Diduga bahwa lingkungan kerja paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Maros.
2. Diduga bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Maros.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan proposal ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut maka penulis dalam hal ini mengadakan penelitian pada kantor Bupati Kabupaten Maros. Waktu penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti di mulai bulan Maret–Mei tahun 2017.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

- a. Data Kualitatif : Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan/instansi dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data Kuantitatif : Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan/instansi dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan secara keseluruhan, jumlah karyawan yang telah ikut pelatihan dan data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan.

3.2.2 Sumber Data

- a. Data Primer : Yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada pegawai kantor Bupati Kabupaten Maros. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner atau angket.
- b. Data Sekunder : Yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam penyusunan laporan maka penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

2. Metode Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan.

3. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung berhadapan dengan pimpinan dan para karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Penulis melakukan tanya jawab dengan pimpinan atau karyawan perusahaan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, strategi perusahaan, tugas dan tanggung jawab serta struktur organisasi.

4. Penelitian Pustaka (Library Research)

Yaitu dengan mengumpulkan data teoretis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.

3.4 Metode Analisis

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah:

1. Analisis Kualitatif

Yaitu dengan cara membandingkan teori yang sudah ada mengenai lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dengan pelaksanaan dan kebijaksanaan yang dilakukan kantor Bupati Kabupaten maros.

2. Analisis Kuantitatif

Mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan/i terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri. Yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan ukuran interval. Skala likert adalah cara pengukuran dimana seorang responden diberikan pertanyaan dan kemudian memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban yang telah disediakan dengan bobot (skor) tertentu untuk setiap jawaban pertanyaan tersebut.

3.5 Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson :

2002:58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur.

Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data dengan menggunakan SPSS for windows. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS for windows. Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

b. Metode Analisis Regresi Linier berganda

Analisis Regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X_1 , dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X_1 , dan X_2). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas e = error item

a = Koefisien regresi konstan

X_1 = Variabel independen pertama (lingkungan kerja)

X_2 = Variabel independen kedua (kedisiplinan kerja)

b_1 = Koefisien regresi independen pertama

b_2 = koefisien regresi independen kedua

3.6 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penelitian juga sebagai petunjuk bagi yang membaca.

1. Variabel Independen (X)

Yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya atau bisa disebut sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini berupa pelatihan karyawan yang dapat didefinisikan sebagai segala bentuk upaya yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan indikator berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja yang ada pada kantor bupati Kabupaten Maros, berupa fasilitas kantor yang cukup memadai untuk menunjang aktivitas pegawai, tempat ibadah yang dekat dengan kantor, serta pegawai yang saling membantu satu sama lain, sangat membantu dalam peningkatan kinerja pegawai. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan cahaya
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Keamanan kerja

e) Hubungan karyawan

2. Kedisiplinan Kerja (X2)

Kedisiplinan kerja dalam hal ini pegawai kantor bupati Kabupaten Maros masih perlu perhatian khusus untuk memberikan kesadaran kepada setiap pegawai, betapa pentingnya kedisiplinan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mengabdikan kepada masyarakat. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

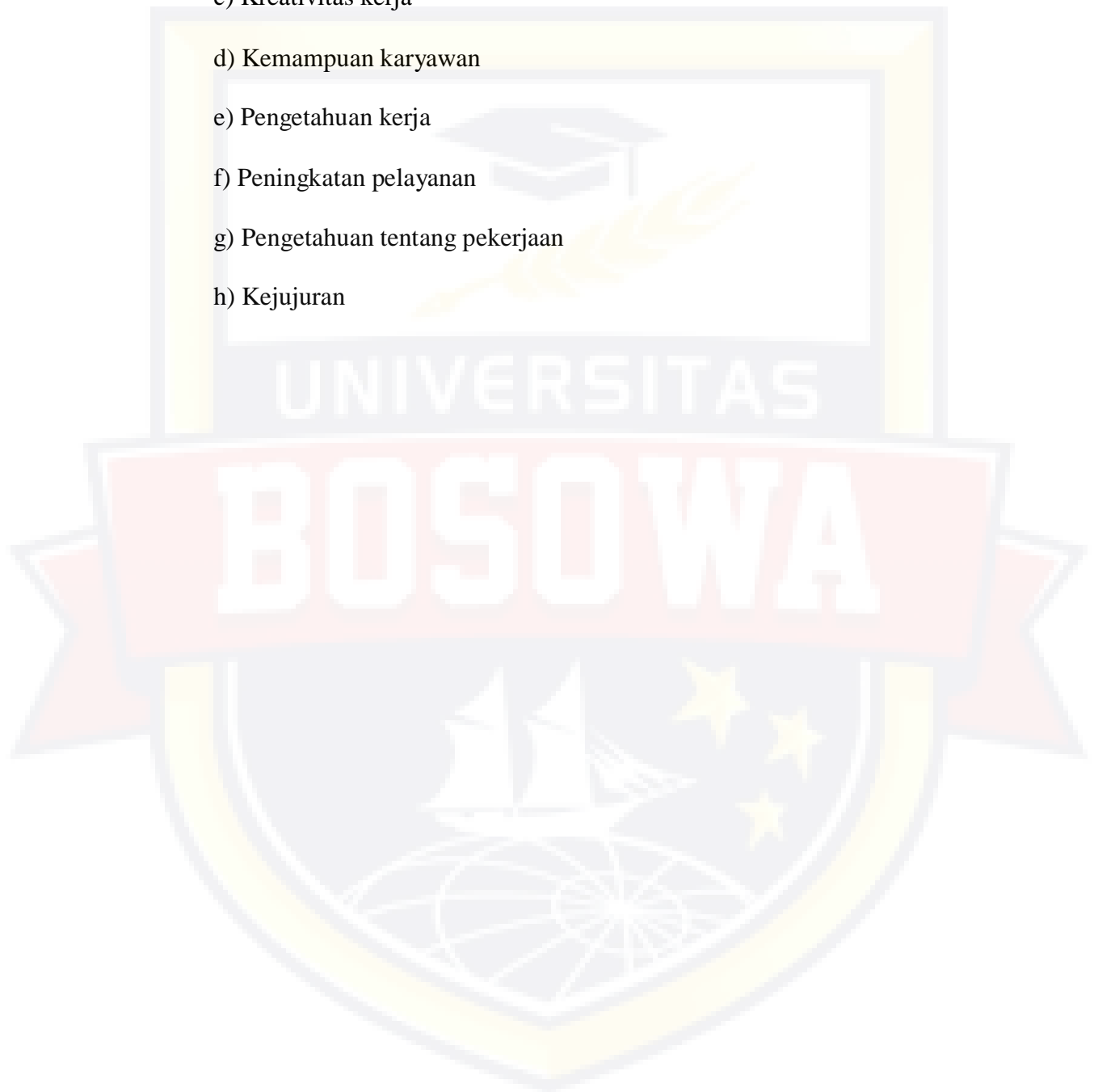
- a) Disiplin waktu
- b) Inisiatif dan Kreatif
- c) Tanggung jawab
- d) Taat terhadap peraturan perusahaan
- e) Sikap dan Perilaku
- f) Teladan pemimpin
- g) Balas jasa
- h) Pengawasan melekat

3. Variabel Dependen (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini berupa kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang diamati dari perilaku pegawai itu sendiri merupakan salah satu tahap dari proses peningkatan kinerja pegawai dimana mengandung variabel bebas atau independen variabel yang terdiri dari:

- a) Kualitas kerja

- b) Kuantitas kerja
- c) Kreativitas kerja
- d) Kemampuan karyawan
- e) Pengetahuan kerja
- f) Peningkatan pelayanan
- g) Pengetahuan tentang pekerjaan
- h) Kejujuran



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan

4.1.1 Profil Kantor Bupati Kabupaten Maros

Kabupaten Maros merupakan sebuah kabupaten yang terletak di provinsi Sulawesi Selatan Indonesia, Kabupaten Maros terletak di bagian barat Sulawesi Selatan, antara 40-50 derajat lintang selatan dan 109-129 derajat bujur timur, di sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Pangkep, di sebelah selatan berbatasan dengan Kota Makassar dan Kabupaten Gowa, di sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bone, dan di sebelah barat berbatasan dengan Selat Makassar,

Luas wilayah Kabupaten Maros sekitar 1.619 KM² bujur sangkar, yang secara administrasi pemerintahannya terdiri dari 14 kecamatan dan 103 desa atau kelurahan, jumlah penduduk Kabupaten Maros sendiri berjumlah kurang lebih berjumlah 323.000 jiwa yang tersebar di 14 kecamatan.

Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Maros terus mengalami pertumbuhan rata-rata sebesar 6,21 % pertahun, sektor pertanian masih menjadi sektor andalan yang dominan peranannya dalam struktur perekonomian Kabupaten Maros, kontribusi sektor pertanian sebesar 35 % disusul sektor jasa-jasa sebesar 24 % dan sektor industri sebesar 20 %.

Melihat Kabupaten Maros yang terletak berbatasan langsung dengan Kota Makassar, secara geografis letaknya sangat strategis, olehnya itu kami membuka diri menerima investor untuk datang ke Maros karena kami yakin Maros bahwa kedepan

Kabupaten Maros bisa menjadi salah satu target untuk para investor dan saya yakin bahwa investor kedepan tikan akan mengalami permasalahan di Kabupaten Maros.

Kami juga melalui peraturan daerah Kabupaten Maros memberikan kemudahan kepada investor untuk berinvestasi di maros, Kabupaten Maros memiliki Bandara internasional sultan hasanuddin yang kemudian sarana transportasi darat hampir semua daerah melewati Kabupaten Maros.

Kemudian dari segi sumber daya Kabupaten Maros memiliki beberapa keunggulan, sumber daya tambang, batu bara, marmer, kampling,dll sebagainya, kemudian di bidang pertanian juga alhamdulillah Kabupaten Maros memiliki potensi yang cukup baik, diantaranya padi, jagung, cabe, dan masih banyak lagi yang bisa di kembangkan.

Kemudian bidang pariwisata, Kabupaten Maros memiliki beberapa sumber pendapatan dari sumber pariwisata di antaranya Bantimurung, dan ada juga yang masih butuh prestasi untuk di kembangkan seperti rammang rammang, dan pantai kuri saya berharap mudah mudahan kedepan ada investor yang berminat untuk mengembangkan.

Kemudian dibidang kehutanan, kami meiliki hutan yang cukup luas, hampir 40 % lahan kita adalah hutan, ini saya pikir bisa di kembangkan untuk sarana pariwisata, hutan tanaman industri, dan hutan rakyat, mudah mudahan ini juga salah satu yang menarik untuk investor datang ke Kabupaten Maros.

Dengan keunggulan-keunggulan yang di miliki oleh Kabupaten Maros tersebut sekali lagi kami mengharapkan kepada seluruh investor untuk datang ke

Kabupaten Maros saya yakin saudara akan sukses di Maros dan juga memberikan kontribusi kepada masyarakat Maros meningkatkan perekonomian Kabupaten Maros dan meningkatkan kesejahteraan Kabupaten Maros.

1. Visi dan Misi Kantor Bupati Maros

a) Visi :

“Maros Lebih Sejahtera 2021”

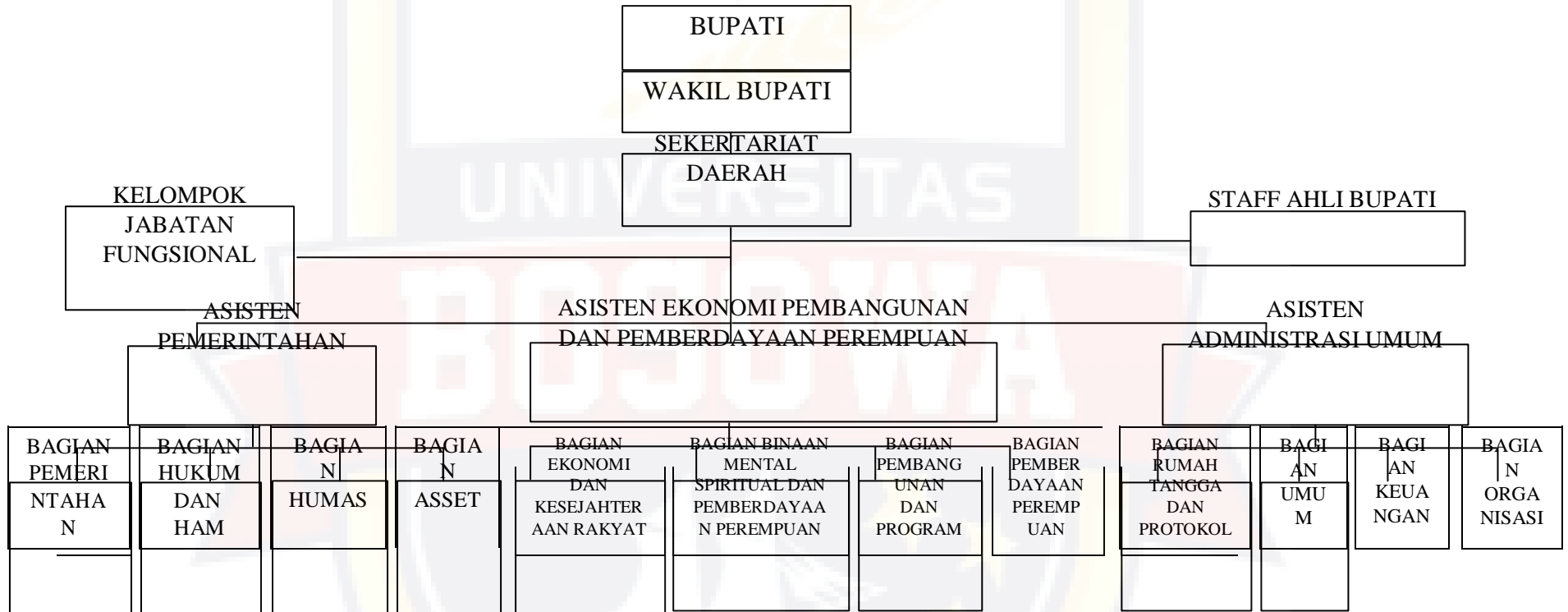
b) Misi :

1. Meningkatkan Perekonomian Daerah
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik.
3. Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat.
4. Meningkatkan Pembangunan Wilayah dan Kawasan.
5. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Sumber Daya Alam.
6. Meningkatkan Pembangunan Ifrastuktur dan Teknologi.

4.1.2 Struktur Organisasi Kantor Bupati Maros

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Adapun struktur organisasi Kantor Bupati Kabupaten Maros dapat dilihat pada gambar yang tertera pada halaman selanjutnya yakni sebagai berikut:

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI KANTOR BUPATI KABUPATEN MAROS



4.2 Deskripsi Data

4.2.1. Gambaran Umum Identitas Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Maros, maka langkah awal yang harus dilakukan peneliti sebagai hasil penelitian pendahuluan adalah dengan memberikan tinjauan karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Maros, yang keseluruhan populasinya adalah berjumlah sebanyak 50 orang pegawai. Dari jumlah populasi tersebut maka diambil keseluruhan jumlah pegawai sebagai sampel dalam penelitiannya, dari 50 kuesioner yang disebar maka semua kuesioner yang kembali sebanyak 50 dan dapat diolah lebih lanjut.

Deskripsi responden dalam penelitian ini untuk menguraikan identitas responden, berdasarkan usia, jenis kelamin, jenis pendidikan, lama bekerja, dan status perkawinan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

1) Jenis kelamin responden

Menurut jenis kelamin responden maka terbagi atas dua yakni pria dan wanita, dimana pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Responden
Laki – Laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah didominasi oleh responden laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 28 orang atau 46%, diikuti oleh responden perempuan yakni sebanyak 22 orang atau 44%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kantor Bupati Kabupaten Maros adalah karyawan pria.

2) Usia Responden

Berdasarkan kelompok usia responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

TABEL 4.2
KARASTERISTIK RESPONDEN MENURUT UMUR

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	8	16%
25 – 35 tahun	12	24%
36 – 45 tahun	19	38%
> 46 tahun	11	22%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak adalah dari kelompok usia antara 36 – 45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 orang atau 38%. Diikuti oleh responden yang berusia antara 25-35 tahun yakni sebanyak 12 orang atau 24%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Maros adalah berusia antara 36-45 tahun.

3) Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan, maka dapat dikelompokkan sebagai berikut :

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT
TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	10	20%
D3	11	22%
S1	22	44%
S2	7	14%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut di atas maka diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis pendidikan adalah didominasi jenis pendidikan S1 dengan jumlah responden sebanyak 22 orang atau 44%, kemudian diikuti oleh responden yang lulusan D3 yakni sebanyak 11 orang atau 22%, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Kantor Bupati Kabupaten Maros adalah lulusan sarjana.

4) Lama Kerja Responden

Menurut lama kerja, maka responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT LAMA KERJA

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 tahun	4	6%
5 – 10 tahun	18	36%
> 10 tahun	28	56%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data komposisi responden menurut lama kerja maka didominasi oleh responden yang mempunyai lama kerja di atas dari 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 28 orang atau 56%, diikuti oleh responden yang mempunyai lama kerja antara 5-10 tahun yakni sebanyak 18 orang atau 36%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kantor Bupati Kabupaten Maros adalah mempunyai lama kerja di atas dari 10 tahun.

4.2.2. Distribusi Jawaban Responden

1) Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat diperlukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab suatu lingkungan kerja yang tidak mendukung maka akan mengakibatkan perusahaan tidak akan melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itulah menurut Swastha dan Sukotjo (2005 : 26) mengemukakan bahwa lingkungan

kerja adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Maros dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	Frekuensi Jawaban Responden			
			TS	CS	S	SS
1.	LK.1	0	4	29	16	1
			(8%)	(58%)	(32%)	(2%)
2.	LK.2	0	0	7	28	15
				(14%)	(56%)	(30%)
3.	LK.3	0	2	13	6	9
			(4%)	(26%)	(52%)	(18%)
4.	LK.4	0	0	9	34	7
				(18%)	(68%)	(14%)
5	LK.5	0	0	20	23	7
				(40%)	(46%)	(14%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 mengenai lingkungan kerja maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa penerangan cahaya yang cukup dalam perusahaan, jawaban terbanyak responden adalah cukup setuju yakni sebanyak 29 orang atau

58%, indikator kedua mengenai pertukaran udara keluar masuk, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 28 orang atau 56%, indikator ketiga Lingkungan kerja yang jauh dari suara bising, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 26 orang atau 52%, indikator keempat Jaminan keamanan kerja bagi setiap karyawan dalam lingkungan perusahaan, jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 34 orang atau 68%, sedangkan hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, dan penuh kekeluargaan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 23 orang atau sebesar 46%.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan pada variabel lingkungan kerja (X1) yang memberikan pengaruh paling besar adalah adanya pertukaran udara keluar masuk (X1.4) karena memperoleh jumlah persentase tertinggi, yakni sebesar 68%. Sedangkan yang memberikan pengaruh paling kecil adalah penerangan cahaya yang cukup dalam perusahaan (X1.1) karena memperoleh jumlah persentase yang terendah, yakni 32%.

2) Tanggapan responden mengenai kedisiplinan kerja.

Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2007:306) berpendapat bahwa: kedisiplinan dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Kedisiplinan secara positif berhubungan dengan kemangkiran kerja, dan hal ini akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai kedisiplinan kerja yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
KEDISIPLINAN KERJA

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	KDK.1	0	0	3	37	10
				(6%)	(74%)	(20%)
2.	KDK.2	0	2	23	22	3
			(4%)	(46%)	(44%)	(6%)
3.	KDK.3	0	0	4	27	19
				(8%)	(54%)	(38%)
4.	KDK.4	0	0	16	29	5
				(32%)	(58%)	(10%)
5.	KDK.5	0	2	19	28	1
			(4%)	(38%)	(56%)	(2%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 di atas terlihat sebagian besar responden memberikan jawaban antara setuju dan sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa setiap karyawan harus senantiasa memperhatikan masalah kedisiplinan terhadap waktu, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 37 orang atau 40%, indikator kedua kedisiplinan membantu saya meningkatkan inisiatif dan daya kreatif saya dalam bekerja, rata-rata responden memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 23 orang atau 46%, indikator ketiga saya merasa bertanggung jawab untuk hadir tepat waktu di kantor sesuai jadwal yang telah ditetapkan, jawaban terbanyak

responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 27 orang atau 54%, indikator keempat saya selalu patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan, jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 29 orang atau 58%), sedangkan indikator kelima bahwa saya selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik ketika berinteraksi dengan orang lain baik pada lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah cukup setuju yakni sebanyak 28 orang atau 56%.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan pada variabel kedisiplinan kerja (X2) yang memberikan pengaruh paling besar adalah setiap karyawan harus senantiasa memperhatikan masalah kedisiplinan terhadap waktu (X2.1) karena memperoleh jumlah persentase tertinggi, yakni sebesar 74%. Sedangkan yang memberikan pengaruh paling kecil kedisiplinan membantu saya meningkatkan inisiatif dan daya kreatif saya dalam bekerja (X2.2) karena memperoleh jumlah persentase yang terendah, yakni 44%.

3) Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Rivai (2009 : 548) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Hal ini dikarenakan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	STS	TS	Frekuensi Jawaban Responden		
				CS	S	SS
1.	KK.1	0	0	26 (52%)	24 (48%)	0
2.	KK.2	0	0	11 (22%)	30 (60%)	9 (18%)
3.	KK.3	0	0	14 (28%)	26 (52%)	10 (20%)
4.	KK.4	0	0	13 (26%)	27 (54%)	10 (20%)
5.	KK.5	0	0	17 (34%)	27 (54%)	6 (12%)

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tanggapan responden kinerja karyawan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa setiap karyawan dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan, sebagian besar responden memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 26 orang atau 52%, indikator kedua mengenai tingkat kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 30 orang atau 60%, indikator ketiga adanya kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni

sebanyak 26 orang atau 52%, indikator keempat mengenai kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara baik menurut waktu dan bidang tugas, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 27 orang atau 54%, sedangkan indikator kelima mengenai pengetahuan dan skill karyawan di bidang pekerjaan yang ditanganinya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 27 orang atau 54%.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan pada variabel kinerja pegawai (Y) yang memberikan pengaruh paling besar adalah tingkat kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Y.2) karena memperoleh jumlah persentase tertinggi, yakni sebesar 60%. Sedangkan yang memberikan pengaruh paling kecil adalah setiap karyawan dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan (Y1) karena memperoleh jumlah persentase yang terendah, yakni 48%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui analisis regresi linear berganda dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang didapat dari selisih mutlak dari variabel independent (Ghozali, 2006). Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti tampak pada tabel berikut:

TABEL 4.8
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t _{hitung}	pvalue
Constant	13,291		5,247	0,000
Lingkungan Kerja	0,488	0,521	4,342	0,000
Kedisiplinan Kerja	0,283	0,277	2,310	0,025

R = 0,572
N = 50
R² = 0,327

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS V.20

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 13,291 + 0,488 X_1 + 0,283 X_2$$

Dari persamaan koefisien regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa :

a = 13,291 yang menunjukkan nilai konstanta, yang artinya tanpa adanya lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja maka kinerja karyawan sebesar 13,291%.

b₁ = Koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,488, yang berarti bahwa jika tanggapan responden mengenai lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,488% dengan asumsi X₂ konstan.

b_2 = Koefisien regresi kedisiplinan kerja (X_2) sebesar 0,283 yang diartikan bahwa dengan adanya kedisiplinan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,283.

Dari hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Maros adalah lingkungan kerja, hal ini disebabkan karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kemudian untuk melihat sejauh mana hubungan antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh hasil nilai $R = 0,572$ yang berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan yakni sebesar 57,20%, sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,327 yang berarti variabilitas variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja yakni sebesar 32,70%, sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain, seperti : stress kerja, motivasi, kompensasi dan lain sebagainya.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

1) Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F atau uji serempak, dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila nilai F_{hitung} lebih besar

dari nilai F_{table} maka memberikan pengaruh secara bermakna terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

TABEL 4.9
HASIL ANALISIS REGRESI SECARA SIMULTAN

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	78.401	2	39.200	11.424	.000 ^a
Residual	161.279	47	3.431		
Total	239.680	49			

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS V.20

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 11.424 > F_{table} = 3,195$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh secara serempak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2) Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel yakni lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka digunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil thitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak, yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.10
HASIL ANALISIS REGRESI SECARA PARSIAL

Variabel Bebas	t_{hitung}	Sign
Lingkungan Kerja	4.342	0,000
Kedisiplinan Kerja	2,310	0,025

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS V.20

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 4,342 > t_{tabel} = 1,678$ dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Maros. Kemudian untuk variabel kedisiplinan kerja maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,310 > t_{tabel} = 1,678$ serta memiliki taraf signifikansi sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Maros.

4.4 Pembahasan

Implikasi pembahasan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Bupati Kabupaten Maros. Dari hasil pengujian secara parsial dan secara simultan yang menunjukkan ada pengaruh secara parsial dan secara serempak terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil olahan data persamaan regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,488 serta memiliki nilai probabilitas 0,000, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tohardi (2002) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam bekerja.

Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penerangan yang cukup dalam kantor, memasang ventilasi udara agar pertukaran udara keluar masuk, lingkungan kerja yang jauh dari suara bising, jaminan keamanan kerja bagi setiap pegawai dalam lingkungan kantor, serta menjalin hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan. Sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Kantor Bupati Kabupaten Maros.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Septianto, 2010, yang meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Pataya Raya Semarang. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil analisis yang

dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwi Septianto.

2) Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data regresi maka diperoleh hasil bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja maka dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2008 : 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, kedisiplinan yang terabaikan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Oleh karena itu hal-hal yang dapat menyebabkan terjadinya tidak disiplin dalam bekerja adalah tidak adanya rasa penghargaan terhadap waktu, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan, karena kurang disiplin sehingga mengurangi inisiatif dan daya kreatif seseorang, perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang dimiliki atau fasilitas yang disediakan, serta tidak adanya kepedulian perusahaan tentang bagaimana membangun perilaku dan sopan santun pegawai dalam berinteraksi dengan orang lain, hal-hal inilah sehingga menyebabkan terjadi kurang disiplin dalam bekerja, dan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melda Gienardy, 2013, meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Sulawesi Tengah. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Sutrisno, 2014, meneliti mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Hasil penelitian menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Maros. sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

BOSOWA



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen (lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Memperhatikan adanya beberapa kesimpulan yang telah disampaikan maka kemudian bagi penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini :

1. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Namun hal ini masih kurang dimaksimalkan oleh Kantor Bupati Kabupaten Maros. Oleh karena itu diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan terus menerus dengan memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel kedisiplinan kerja (X2) memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu Kantor Bupati Kabupaten Maros diharapkan untuk mengatasi kedisiplinan kerja terutama mengenai bagaimana seorang karyawan seharusnya menghargai waktu karena memiliki total persentase yang lebih rendah dibandingkan dengan yang lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan – pelatihan mengenai bagaimana seharusnya seorang pegawai dalam mengelola waktu agar tidak terbuang sia – sia agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

BOSUWA



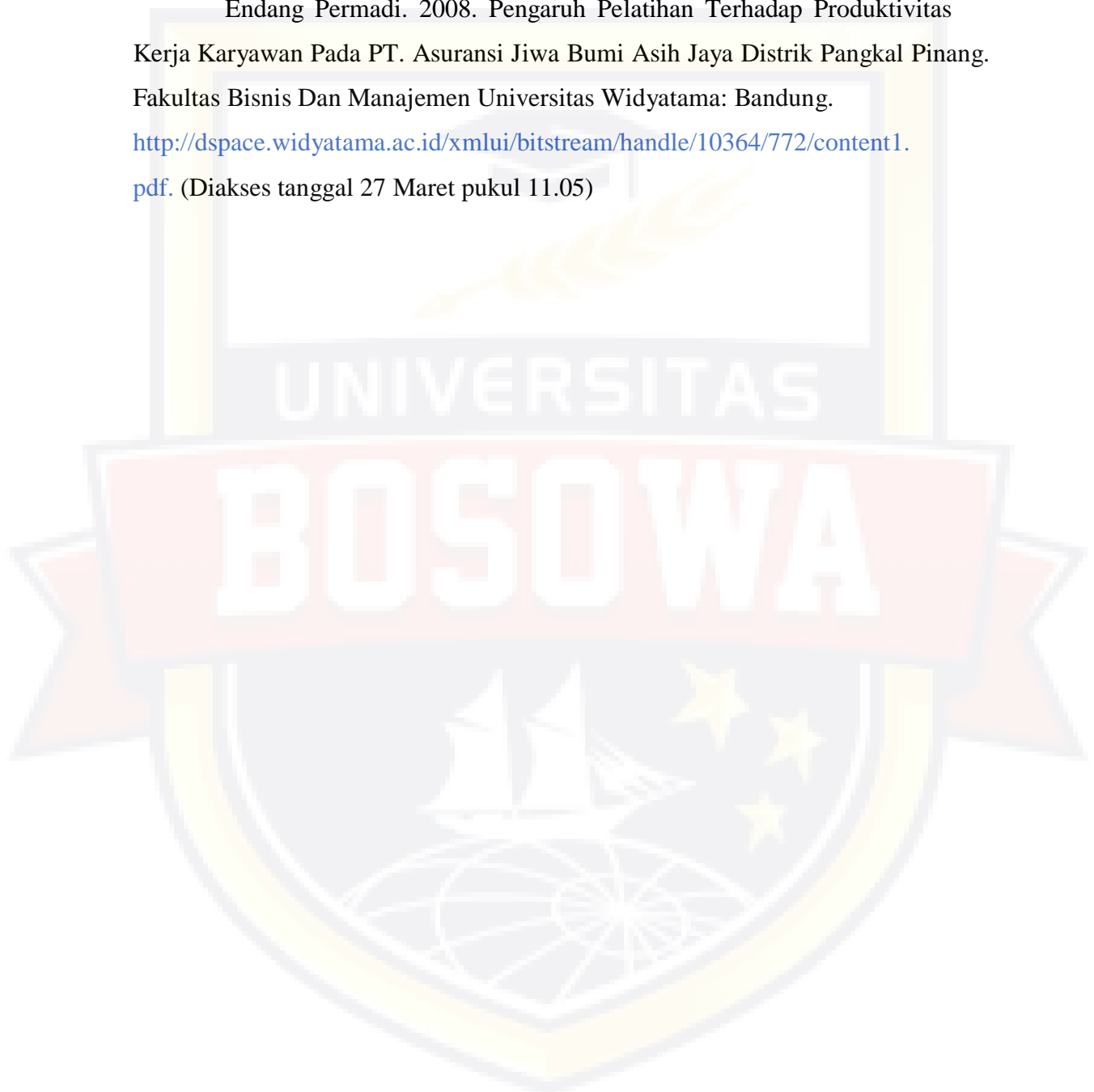
DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. **Manajemen Sumber Dalam Manajemen**, Jakarta : PT. Indeks.
- _____. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Indeks.
- Edwin B. Flippo, 2002. **Manajemen Personalia**, Jakarta Erlangga
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. **Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas** Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta Bumi Aksara.
- Herjanto, Eddy. 1999. **Manajemen Produksi Dan Operasi**, Jakarta PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, 2005. **Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia**, Bandung, Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2006. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**, Bandung Refika Aditama.
- Mangkuprawira, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi**, Jakarta Ghalia Indonesia.
- Mathis L Robert, 2002. **Sumber Daya Manusia**, Jakarta PT.Salemba Empat.
- Nasution, MN. 2001. **Manajemen Mutu Terpadu**, Jakarta PT.Gahalia Indonesia.
- Pramudyo, 2007. **Cara Pinter Jadi Trainer**, Jakarta Percetakan Galang Press.
- Reader Barry, 2001. **Prinsip-Prinsip Manajemen Operasional**, Jakarta Salemba Empat.
- Umar Husein, 2005. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta PT.Gramedia Pustaka Utama.

Internet:

Endang Permadi. 2008. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang. Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama: Bandung.

<http://dspace.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/772/content1.pdf>. (Diakses tanggal 27 Maret pukul 11.05)



L

A

M

P

I

R

A

N



DATA KUESIONER

Kepada Yang terhormat

Bapak/Ibu/Sdr(i) Karyawan pada PT. Hadji Kalla

Di -

Tempat

Saya adalah salah satu mahasiswa pada Universitas Hasanuddin (UNHAS) Makassar yang sedang melakukan penelitian mengenai **”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Maros.”**

Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) bisa membantu saya untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Semua pernyataan atau pertanyaan berkaitan dengan persepsi atau tanggapan Bapak/Ibu/Sdr(i) mengenai masalah lingkungan kerja dan stress kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar. Jawaban yang diberikan betul-betul hanya untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/sdr (i) dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih yang tulus.

Makassar, Juni 2017

Peneliti,

MAHMUDIN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA DI MAKASSAR

KUESIONER PENELITIAN

BAGIAN A

Mohon diisi bagi kuesioner untuk Karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar

1. Jenis Kelamin

a) Pria

b) Wanita

2. Usia responden

a)) < 25 tahun

b) 26 – 35 tahun

c) 36 - 45 tahun

d) di atas 46 tahun

3. Jenis Pendidikan

a) SMA

b) D3

c) S1

d) S2

4. Lamanya Bekerja

a) 1 – 5 tahun

b) 5 – 10 tahun

c) Diatas 10 tahun

BAGIAN B

Berikut ini penilaian anda terhadap pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar. Mohon anda memberi tanda cek list () nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dalam menilai setiap item pertanyaan.

Pilihan jawaban :

a. Sangat tidak setuju

Nilai

: 1

b. Tidak setuju

: 2

c. Cukup setuju

: 3

d. Setuju

: 4

e. Sangat setuju

: 5

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	STS
1	Penerangan cahaya yang cukup dalam perusahaan					
2	Pertukaran udara keluar masuk					
3	Lingkungan kerja yang jauh dari suara bising					
4	Jaminan keamanan kerja bagi setiap karyawan dalam lingkungan perusahaan					
5	Hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, dan penuh kekeluargaan					

VARIABEL KEDISIPLINAN KERJA

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	STS
1	Setiap karyawan harus senantiasa memperhatikan masalah kedisiplinan terhadap waktu					
2	Kedisiplinan membantu saya meningkatkan inisiatif dan daya kreatif dalam bekerja					
3	Saya merasa bertanggung jawab untuk hadir tepat waktu di kantor sesuai jadwal yang telah ditetapkan					
4	Saya selalu patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan					
5	Saya selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik ketika berinteraksi dengan orang lain					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	STS
1	Setiap karyawan dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan					
2	Tingkat kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan					
3	Adanya kemampuan karyawan dalam mengem-bangkan kreativitas kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara baik menurut waktu dan bidang tugas					
5	Pengetahuan dan skill karyawan di bidang pekerjaan yang ditanganinya					

*****TERIMAH KASIH*****

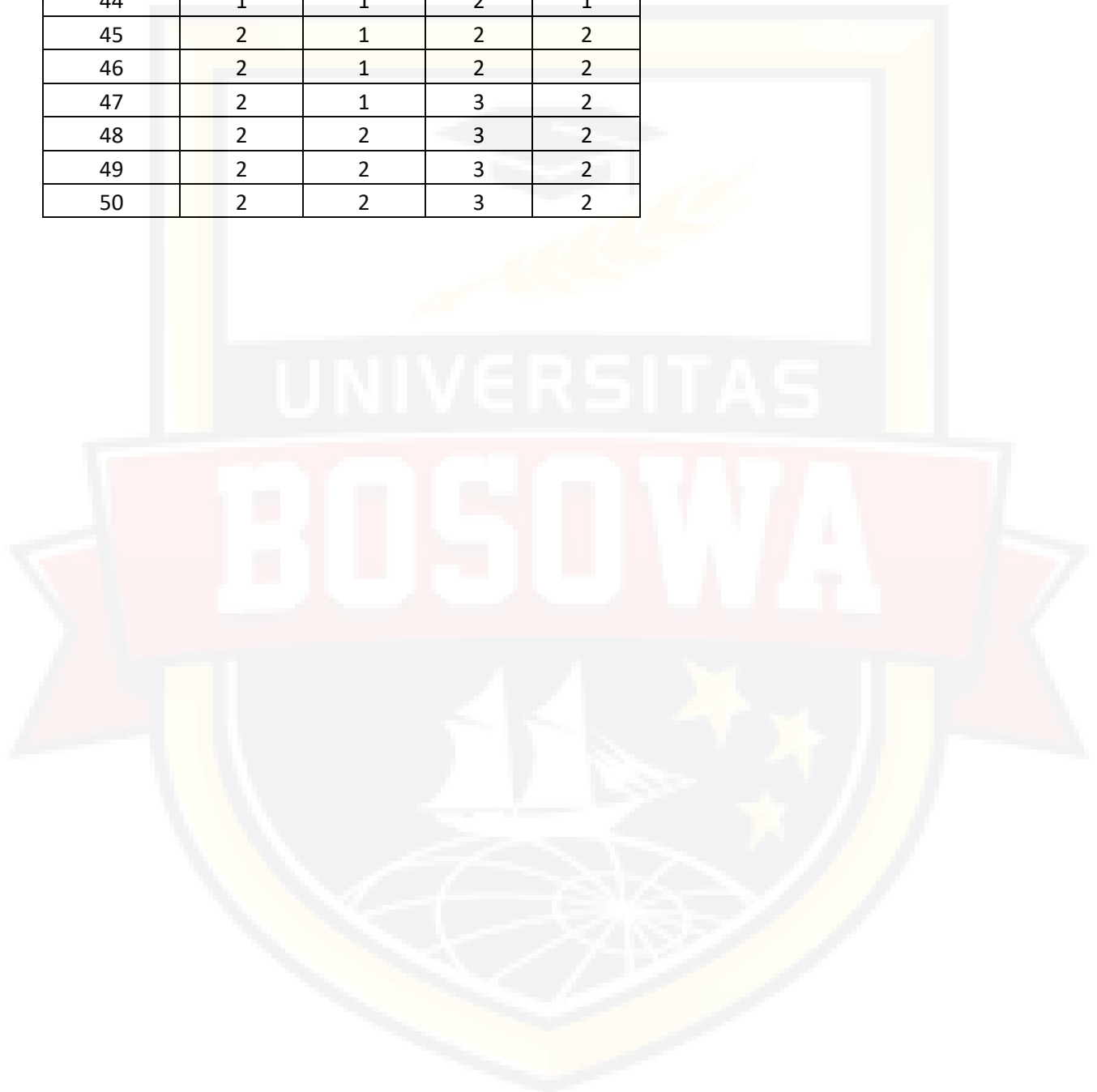
BOSOWA



LAMPIRAN 1: PROFIL RESPONDEN

R	J.KL	U.Resp.	T.P	L.B
1	1	1	2	1
2	1	2	2	1
3	1	3	2	1
4	1	3	2	1
5	1	3	2	1
6	1	3	2	1
7	1	4	3	1
8	2	4	3	1
9	2	4	3	1
10	2	4	3	1
11	2	4	3	1
12	2	4	4	1
13	1	4	4	1
14	1	3	4	1
15	1	3	4	1
16	1	3	4	1
17	1	3	4	1
18	1	1	4	1
19	1	1	3	2
20	1	1	3	2
21	1	2	3	2
22	1	2	3	2
23	2	2	3	2
24	2	2	3	2
25	2	3	2	1
26	2	3	2	1
27	2	3	2	1
28	2	3	2	1
29	2	3	2	1
30	2	3	2	1
31	2	4	2	1
32	1	4	2	2
33	1	4	1	2
34	1	4	1	2
35	1	4	1	2
36	1	4	1	2
37	1	3	3	2
38	2	3	3	1
39	2	3	3	1

40	2	2	3	1
41	1	2	1	1
42	1	2	1	1
43	1	1	1	1
44	1	1	2	1
45	2	1	2	2
46	2	1	2	2
47	2	1	3	2
48	2	2	3	2
49	2	2	3	2
50	2	2	3	2



LAMPIRAN 2 : JAWABAN RESPONDEN

R	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3
6	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3
11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
14	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	5
18	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2
23	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
27	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4
34	4	5	4	4	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

37	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
42	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
45	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3
46	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3
47	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3
48	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
50	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3



LAMPIRAN 3 : ANALISIS REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	26.1200	2.95857	100
Lingkungan Kerja	17.8700	2.89428	100
Kedisiplinan Kerja	18.2900	2.86848	100

Correlations

		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Kedisiplinan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.539	.820
	Lingkungan Kerja	.820	.481	1.000
	Kedisiplinan Kerja	.636	.546	.510
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000
	Kedisiplinan Kerja	.000	.000	.000
N	Kinerja Karyawan	100	100	100
	Lingkungan Kerja	100	100	100
	Kedisiplinan Kerja	100	100	100

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Tolerance = .000 limits reached.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.327	.298	1.85242	1.479

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.40	2	39.200	11.424	.000 ^b
	Residual	161.279	47	3.431		
	Total	239.680	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja

Excluded Variables ^a						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Lingkungan Kerja	. ^b000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors in the Model: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja.

Residuals Statistics^a

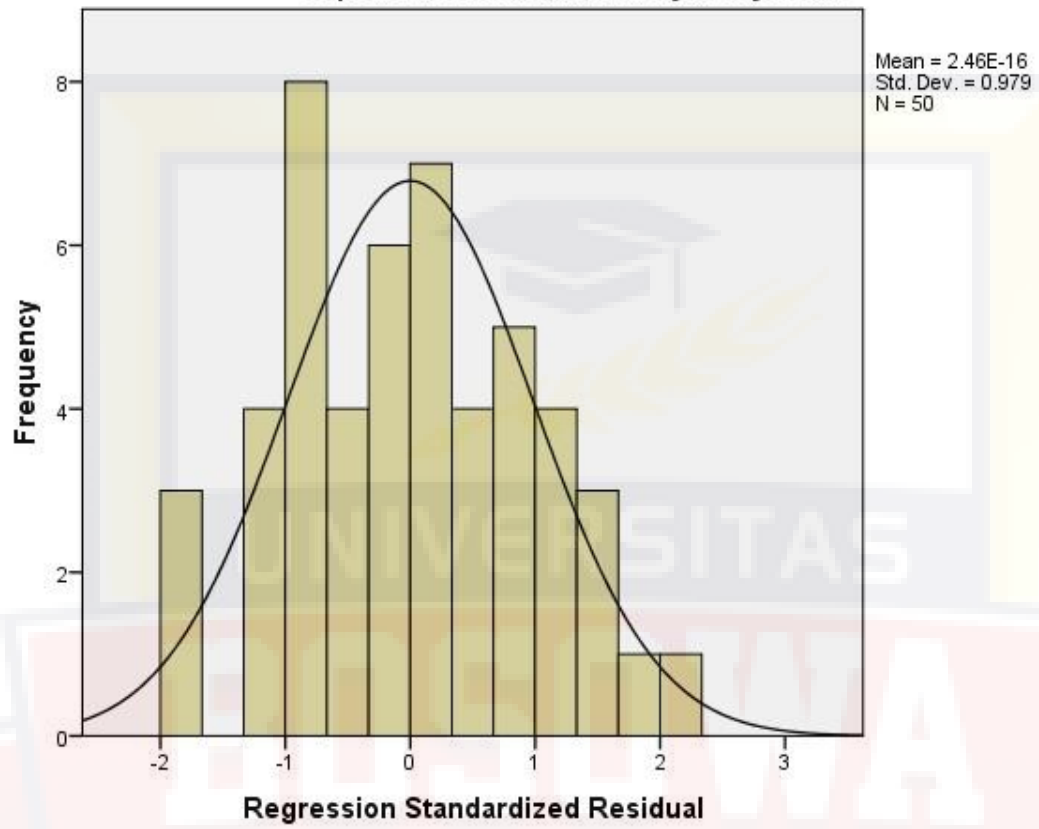
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.1376	29.4834	26.1200	2.54901	100
Std. Predicted Value	-4.309	1.320	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.158	.762	.289	.099	100
Adjusted Predicted Value	15.5160	29.5314	26.1249	2.51854	100
Residual	-6.71210	2.71507	.00000	1.50190	100
Std. Residual	-4.401	1.780	.000	.985	100
Stud. Residual	-4.586	1.807	-.001	1.014	100
Deleted Residual	-7.28813	2.79721	-.00492	1.59474	100
Stud. Deleted Residual	-5.162	1.829	-.013	1.070	100
Mahal. Distance	.075	23.724	2.970	3.577	100
Cook's Distance	.000	.451	.016	.063	100
Centered Leverage Value	.001	.240	.030	.036	100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



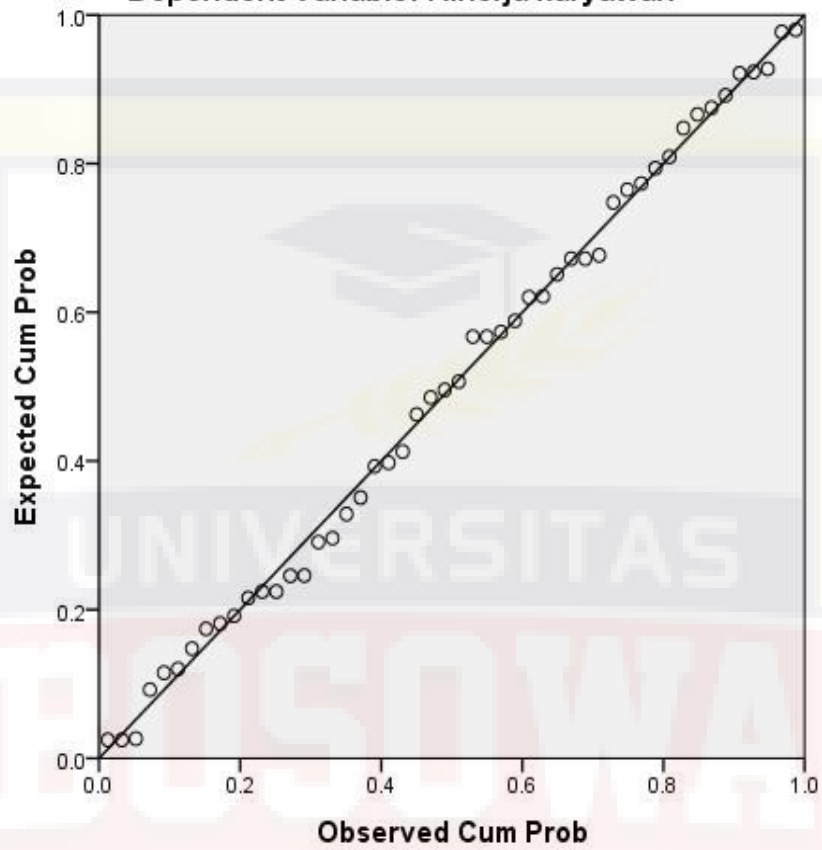
Histogram

Dependent Variable: Kinerja karyawan



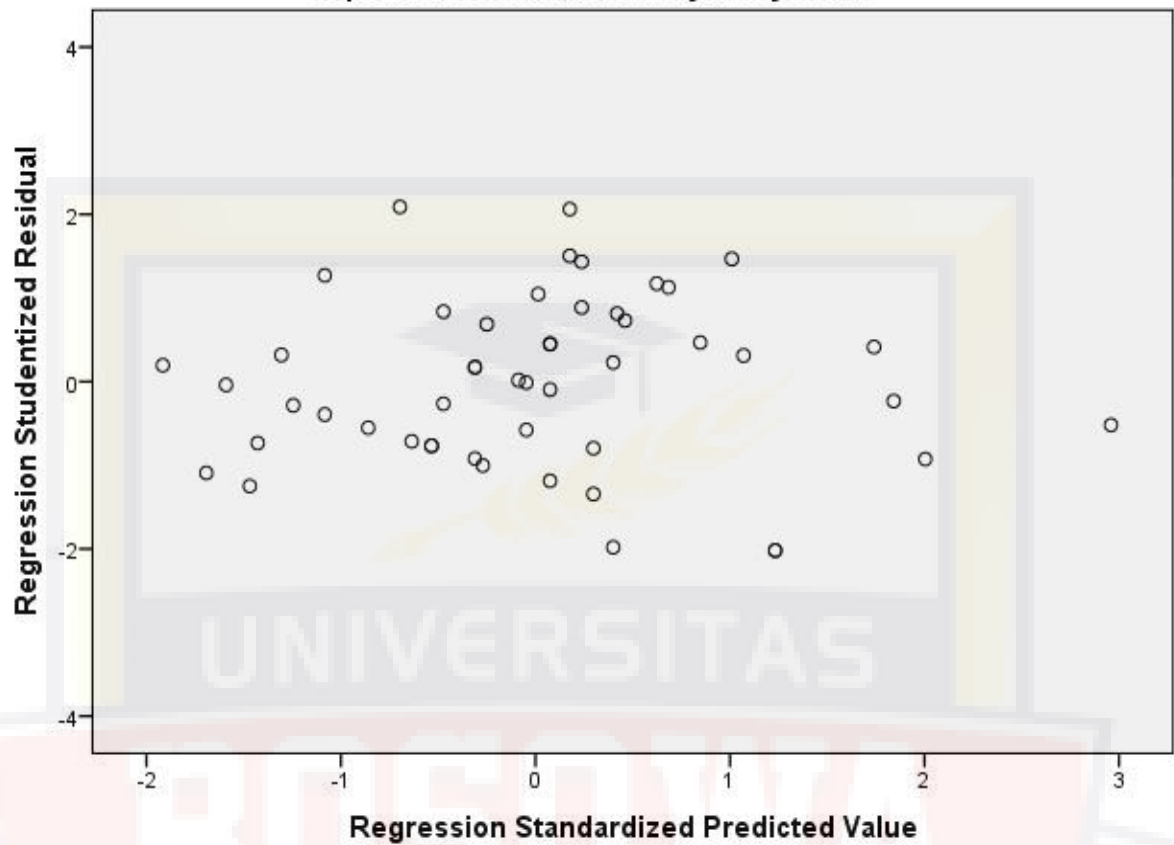
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja karyawan



BUSOWA

