

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN
KOTA MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

Rahmad M

4513012057



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan
Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Rahmad M

Stambuk/NIM : 4513012057

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Dinas Kehutanan

Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si

Pembimbing II



Rafiuddin, SE, M.Si

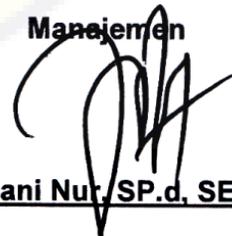
Mengetahui dan Mengesahkan:

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**



Dr. Arifuddin Mang, SE., M.Si., SH, MH.

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Indrayani Nur, SP.d, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Nama : Rahmad M
Nim : 4513012057
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kota Makassar

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 di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapatan 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


Rahmad M

**Analysis of the Effect of Work Environment and Work Discipline on
Employee Performance at the Makassar City Forest Service**

By:

RAHMAD M

Prodi Management Faculty of Economics

University Bosowa

ABSTRACT

Rahmad M. 2019. Skripsi. The purpose of this study was to analyze the effect of the work environment and discipline work on employee performance at Office of Makassar City Forestry Service and to analyze which variables were more influential between the work environment and discipline work on employee performance at Office of Makassar City Forestry Service.

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 Ofwe of Makassar City Forestry Service. The results of the regression testing of the obtained results that the most dominant variables affect the performance of employees at Gmee of Makassar City Forestry Service is the work environment. the reason can be seen fi'om the perception of the respondents were seen fi'om the results percentage respondents working environment turns the highest influence on the performance of employees at Makassar City Forestry Service Office.

Keywords : work environment, discipline work, and employee performance

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kota Makassar**

Oleh :

RAHMAD M

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kota Makassar dan untuk menganalisis variabel mana yang lebih berpengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kota Makassar.

Hasil temuan di peroleh bahwa hasil uji regresi untuk lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kota. Hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kota Makassar adalah lingkungan kerja, alasannya dapat dilihat dan" persepsi responden yang dilihat dari hasil persentase jawaban responden ternyata lingkungan kerja yang paling tinggi pengaruhnya terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kota Makassar.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakaatuh

Alhamdulillah rabbi'l'alamin, dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhana Wa Ta'ala, karena atas izin, rahmat serta hidayah-Nya, penulisan Proposal Usulan Penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kota Makassar" dapat diselesaikan.

Penulisan Proposal Usulan Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat Program Strata I pada Jurusan Manajemen di Universitas Bosowa Makassar. Proposal Usulan Penelitian ini disusun berdasarkan hasil pengamatan, wawancara, diskusi, dan keterlibatan langsung dalam proses pelaksanaan.

Dalam penyajian Proposal Usulan Penelitian ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari, berhasilnya studi dan penyusunan Proposal Usulan Penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan semangat dan do'a kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan, sehingga sepatutnya pada kesempatan ini penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
2. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si Selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Bapak Dr.Muhlis Ruslan,SE,M.Si selaku dosen Pembimbing I.
4. Bapak Rafiuddin,SE,M.Si selaku dosen Pembimbing II.
5. Kedua Orang Tua tercinta yang telah membesarkan penulis sejak dalam buaian hingga saat ini dengan segala rasa cinta dan kasih sayang yang tidak pernah surut dan juga yang telah mendidik, membina, memberikan dorongan dan do'a kepada penulis.
6. Kakak yang telah banyak memberikan semangat bagi penulis dalam penyusunan proposal usulan penelitian.

Akhir kata semoga Proposal Usulan Penelitian ini dapat dimanfaatkan dan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk perkembangan pengetahuan bagi penulis maupun bagi pihak yang berkepentingan.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakaatuh

Makassar, 10 Maret 2019


Penulis,

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	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.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.1.7 Pengertian Kedisiplinan.....	18
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja.....	19
2.1.9 Indikator Kedisiplinan Kerja.....	22

2.2 Kerangka Pikir	25
2.3 Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	27
3.2 Jenis Data dan Sumber Data	27
3.2.1 Jenis Data.....	27
3.2.2 Sumber Data.....	27
3.3 Metode Pengumpulan Data	27
3.4 Metode Analisis	29
3.5 Analisis Data.....	29
3.6 Definisi Operasional.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Dinas Kehutanan Kota Makassar	33
4.1.1 Profil Dinas Kehutanan Kota Makassar	33
4.1.2 Struktur Organisasi Kantor Bupati Maros	33
4.2 Deskripsi Data	36
4.2.1 Gambar Umum Identitas Responden	36
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden	39
4.3 Analisis Data	45
4.3.1 Analisis Linear Berganda	45
4.3.2 Pengujian Hipotesis	47
4.4 Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 22

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Kota Makassar 35



DAFTAR TABEL

Halaman

Gambar 1.1 Daftar Hadir Pegawai Dinas Kehutanan Kota Makassar	
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	37
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur	37
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	38
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja	39
Gambar 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	40
Gambar 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja	42
Gambar 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	44
Gambar 4.8 Uji Regresi Linear Berganda.....	46
Gambar 4.9 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan	48
Gambar 4.10 Hasil Analisis Regresi Secara Parsial	49

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. **Manajemen Sumber Dalam Manajemen**, Jakarta : PT Indeks.
2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Indek; Edwin B. Flippo, 2002.
Manajemen Personalialia, Jakarta Erlangga
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. **Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas**
JakarlazPT . Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu Sp. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jekan: 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 Reflka 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**, Jakana PT.Gahalia Indonesia.
- Pramudya, 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.Gmmedia Pustaka Utama

Internet:

Endang Permadi. 2008. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kenja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang. Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama; Bandung <http://idspace.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/772/content1>.

Pdf. (Diakses tanggal 27 Maret pukul 11.05)



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2001) sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya.

Menurut Donelly, Gibson and Ivancevich, (1994) kinerja merupakan tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti: Efektivitas dan efisiensi, Otoritas (Wewenang), Disiplin dan Inisiatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianhtini (2016) dalam jurnal penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut Fathoni (2006:126) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003: 296) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan

norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk 3 keuntungan organisasi maupun perseorangan. Hal ini diperkuat dengan Penelitian yang dilakukan oleh Novida Pasri Ferzadiana, H. Eddy K. Soegiarto, Titin Ruliana (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat, hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian lain yang berkaitan dengan Kedisiplinan Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai dilakukan oleh Etykawaty (2005) yang meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa (1) kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan secara sendiri-sendiri dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dalam jurnal yang berjudul „Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yaspenlub Demak“. Karena perbedaan hasil penelitian tersebut masih memungkinkan atau masih terbukanya untuk diteliti lebih lanjut.

Peningkatan kinerja juga harus dilakukan karena adanya kesenjangan prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Menurut Wibowo (2012) peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang

baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik. Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di dalam suatu organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalisme juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan globalisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik Akbar & Alvian, (2015). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal Warnanti & Zulfah, (2014). Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap ada pemimpin atau pegawai yang baik sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan publik, tentu saja kinerja pegawai itu dapat di lihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti pada kantor dinas kehutanan kota makassar yang memberikan pelayanan publik yang berkaitan dengan segala aspek kebutuhan masyarakat.

Untuk mewujudkan pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan pelanggan harus di dukung dari segala aspek baik sumber 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 pegawai 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 di terbitkannya peraturan Pemerintah tersebut, merupakan langkah awal untuk menciptakan aparaturnya yang profesional.

TABEL 1.1

**DAFTAR KEHADIRAN PEGAWAI KANTOR DINAS KEHUTANAN KOTA
MAKASSAR PERIODE JULI-DESEMBER 2018**

Bulan	Kategori Daftar Hadir Pegawai					Jumlah Pegawai
	H	S	I	C	TK	
Juli-18	150	5	15	10	12	192
Agust-18	132	13	27	7	13	192
Sept-18	165	-	17	4	8	192
Okt-18	143	9	-	15	25	192
Nov-18	170	2	5	15	-	192
Des-18	125	20	15	20	12	192

Sumber : Kantor Dinas Kehutanan Kota Makassar

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 pegawai 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 pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini di mengambil judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kota Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kota Makassar ?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kehutanan Kota Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

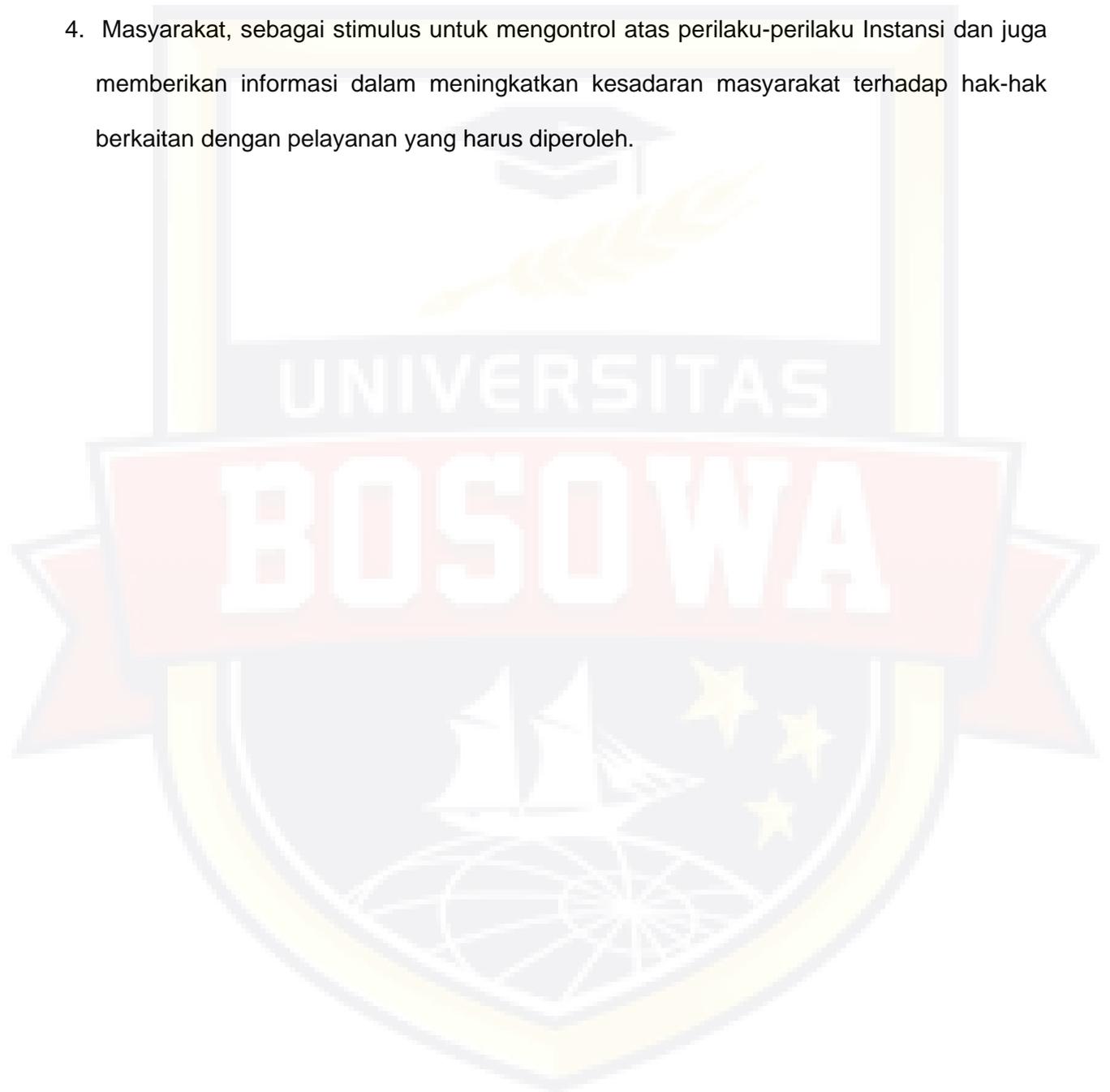
1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui variabel mana yang paling mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Akademik, sebagai pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kota Makassar.
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 pegawai 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

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

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 permainan 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 Dhamawan (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 pegawai 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 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. Kesiapan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

Suprihatningrum (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 Esik 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 pegawai menurut Sutrisno (2010) antar lain yaitu :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran keberhasilan 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 pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai 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

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

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bemardin 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 muai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2) Kuantitas kerja

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

3) Pengetahuan

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

4) Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan pegawai 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 manager SDM harus mampu mengelola tempat kerja, sehingga pegawai 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 pegawai 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) pegawai 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 pegawai, yang dapat mempengaruhi pegawai 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 atau penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, serta hubungan karyawan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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 pegawai. 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 pegawai cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat keija 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 pegawai 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 keija serta tercapainya tuj uan 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 pegawai. Pegawai 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 kinerjanya. Jika pegawai tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai 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 pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai 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 pegawai 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 pegawai karena pimpinan di jadikan 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 pegawainya 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 pegawai karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah. Pegawai 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 pegawai meningkat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai 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, pegawai, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan pegawai yang baik.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai 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 muai 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 pegawai 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 pegawainya. 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 pegawai dengan datang tepat waktu, tertib, dan teratur. Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa pegawai

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 pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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 sej umlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman dan merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

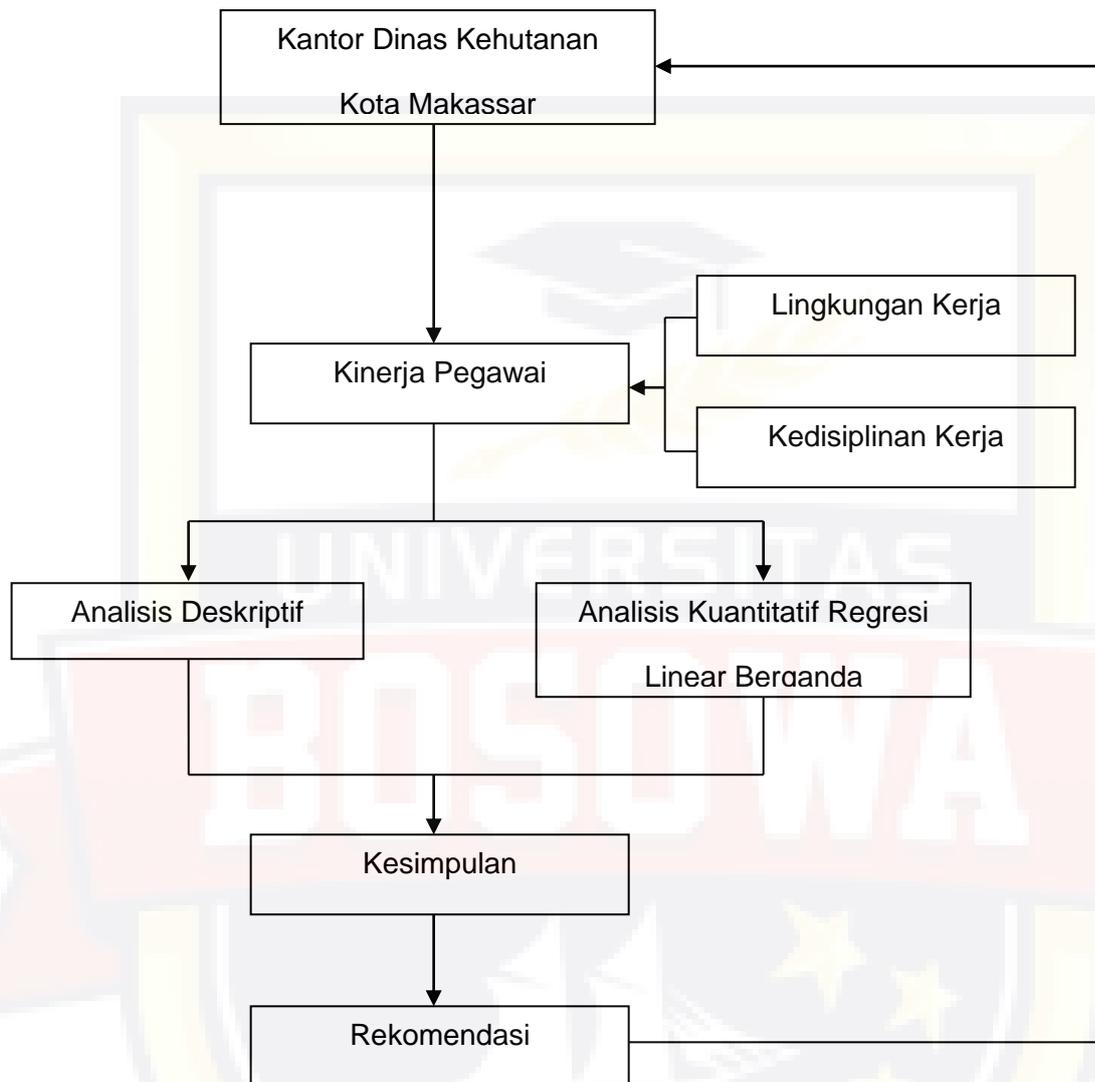
Pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, dan jika terjadi peningkatan perbuatan pelanggaran maka diperlukan hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

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

2.2 Kerangka Pikir

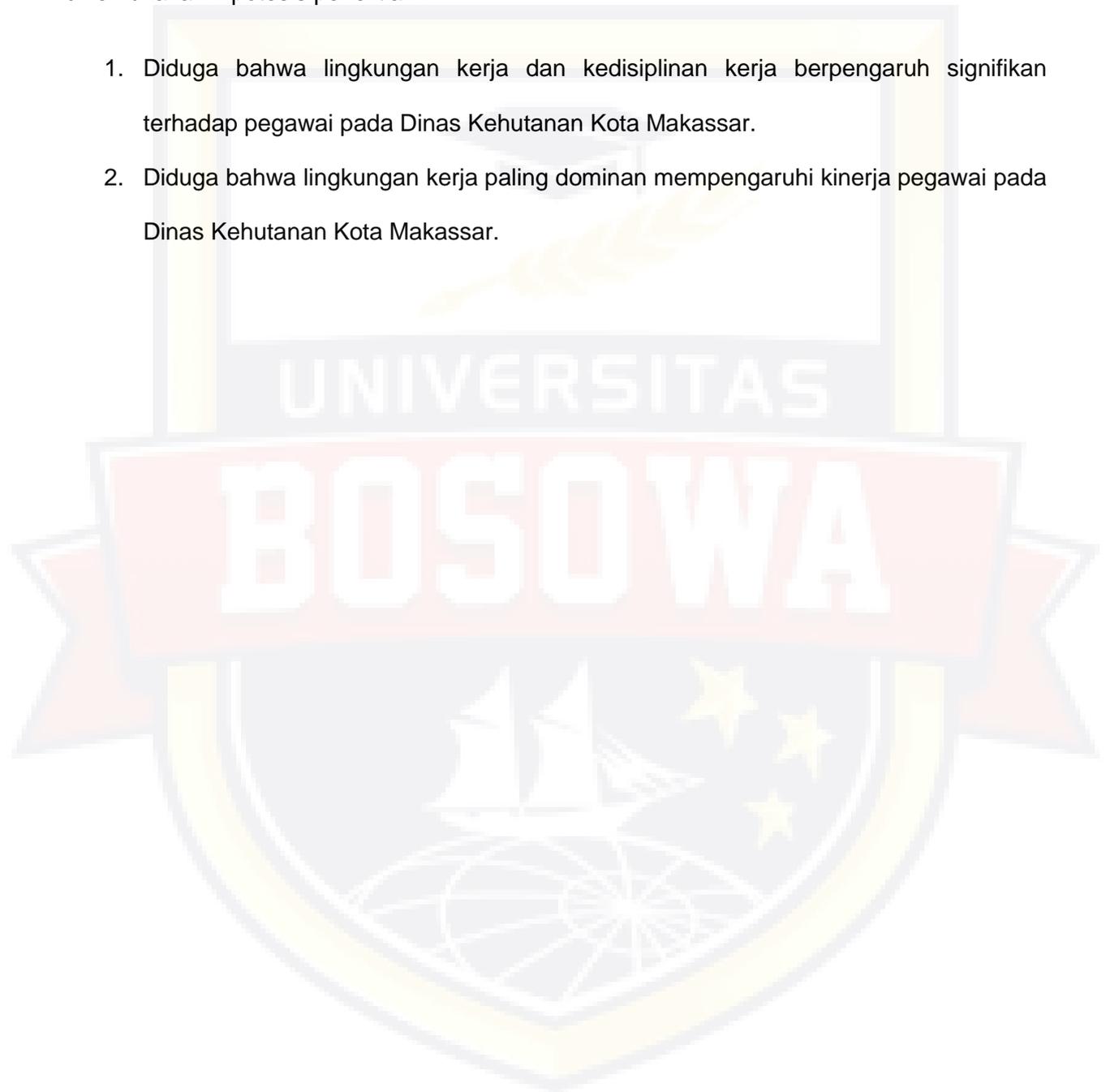
GAMBAR 2.1 SKEMA KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis

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

1. Diduga bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Dinas Kehutanan Kota Makassar.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kota Makassar.



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 Dinas Kehutanan Kota Makassar. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner atau angket.
- b. Data Sekunder : Yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen sem 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-hadapan 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

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 sah 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:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas

e = error item

a = Koefisien regresi konstan

X = Variabel independen pertama (lingkungan kerja)

X2 = Variabel independen kedua (kedisiplinan kerja)

b1 = Koefisien regresi independen pertama

b2 = 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 pegawai yang dapat didefinisikan sebagai segala bentuk upaya yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan indikator berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja yang ada pada Dinas Kehutanan Kota Makassar. 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 Dinas Kehutanan Kota Makassar 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 langkah dari peningkatan kinerja pegawai dimana mengandung variabel bebas atau independen variabel yang terdiri dari :

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Dinas Kehutanan Kota Makassar

4.1.1 Profil Dinas Kehutanan Kota Makassar

Dinas Kehutanan Makassar adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan No. 6188/Kpts-II/2002, Tanggal 10 Juni 2002.

Tugas pokok Dinas Kehutanan Makassar adalah melaksanakan Pemantapan Kawasan Hutan, Penilaian Perubahan Status dan Fungsi Hutan, serta Penyajian Data dan Informasi Sumber Daya Hutan.

Fungsi Dinas Kehutanan Makassar adalah :

- a. Pelaksanaan identifikasi lokasi dan potensi kawasan hutan yang akan di tunjuk
- b. Penataan batas dan pemetaan kawasan hutan konservasi
- c. Identifikasi dalam rangka Penatagunaan Kawasan Hutan
- d. Penilaian tata batas dalam rangka penetapan kawasan lindung dan hutan produksi
- e. Pelaksanaan identifikasi dan penilaian perubahan status dan fungsi kawasan hutan

1. Visi dan Misi Dinas Kehutanan Makassar

a) Visi :

Yaitu “Terwujudnya Perencanaan Makro Kehutanan dan Kemantapan Kawasan Hutan untuk mendukung Pengelolaan Hutan Lestari serta Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat”.

b) Misi :

1. Mewujudkan prakondisi pengelolaan hutan berkelanjutan,
2. Mewujudkan rencana kehutanan yang menjadi acuan bersama,
3. Mengembangkan sistem informasi kehutanan,
4. Memperkuat kemampuan kelembagaan di bidang planologi kehutanan,

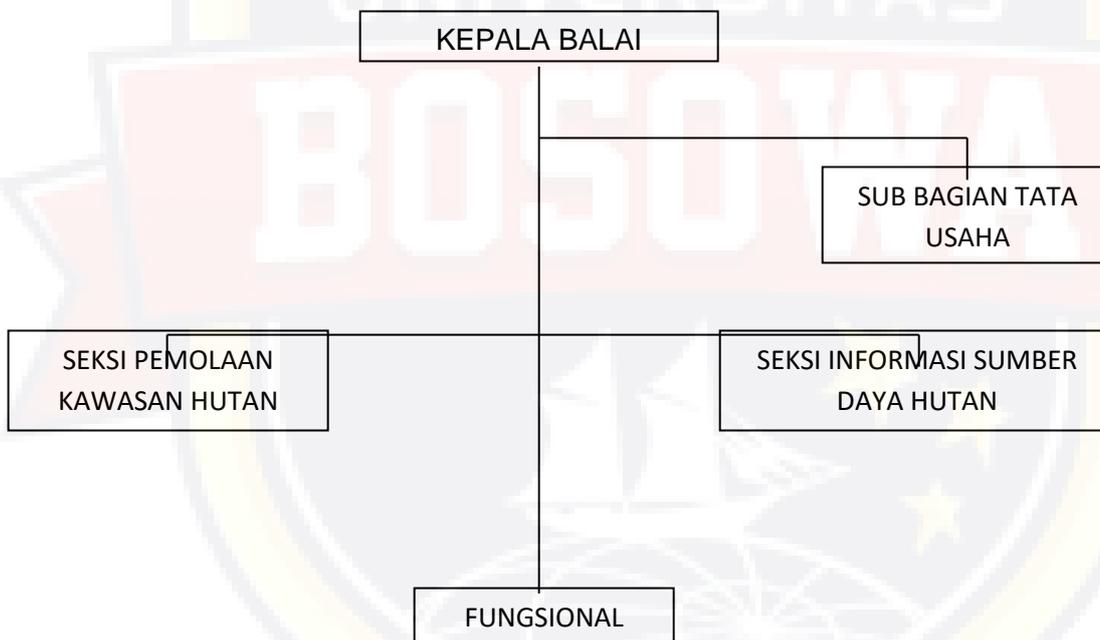
5. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Makassar

Struktur organisasi adalah 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 dikordinasikan. Adapun struktur organisasi Dinas Kehutanan Makassar dapat dilihat pada gambar yang tertera pada halaman selanjutnya yakni sebagai berikut:

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEHUTANAN MAKASSAR



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, 2018

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 Dinas Kehutanan Makassar adalah pegawai pria.

2) Usia Responden

Berdasarkan kelompok usia responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK 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, 2018

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 Dinas Kehutanan Kota Makassar 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, 2018

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 Dinas Kehutanan Kota Makassar 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, 2018

Berdasarkan data komposisi responden menurut lama kerja maka didomimi oleh responden yang mempunyai lama kerja di atas dari 10 tahun dengan jumlah reapondcn sebanyak 28 orang atau 56%, diikuti oleh responden yang mempunyai lama kerja antara 5-10 tahun yakni sebanyak 18 orang atau 36%, "] 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 Reaponden

1) Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat diperlukan terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. 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 factor-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 Dinas Kehutanan Kota Makassar dapat dilihat melalui table berikut ini :

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
LINGKUNGAN KERJA

No.	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	LK.1	0	4 (8%)	29 (58%)	16 (32%)	1 (2%)
2.	LK.2	0	0	7 (14%)	28 (56%)	15 (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, 2018

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 (XI) 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 (XLI) karena memperoleh jumlah persentase yang terendah, yakni 32%.

2) Tanggapan responden mengenai kedisiplinan kerja

Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 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 pegawai. 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.	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	KDK.1	0	0	3 (6%)	37 (74%)	10 (20%)
2.	KDK.2	0	2 (4%)	23 (46%)	22 (44%)	3 (6%)
3.	KDK.3	0	0	4 (8%)	27 (54%)	19 (38%)
4.	KDK.4	0	0	16 (32%)	29 (58%)	5 (10%)
5.	KDK 5	0	2 (4%)	19 (38%)	28 (56%)	1 (2%)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

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 pegawai 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 beketja, 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%), godang... 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 pegawai harus senantiasa memperhatikan masalah kedisiplinan terhadap waktu (X21) karena memperoleh jumlah persentase tertinggi, yakni sebesar 74%. Sedangkan yang memberikan pengaruh paling kecil kedisiplinan membantu saya meningkatkan inisiatif dan daya kreatif saya dalam bekeija (X22) 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.	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	KK.1	0	0	26	24 (52%)	0 (48%)
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	19 (34%)	28 (54%)	1 (12%)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tanggapan responden kinerja karyawan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa setiap pegawai 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 mrk bekerja sama dengan karyawan lain secara baik menurut waktu dan bidang. responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 27 orang '3: 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	14,291		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 4.1.1 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.

b₂ = Koefisien regresi kedisiplinan kerja (X₂) 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 pegawai.

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 (R²) 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 seam simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama diuji dangun menggunakan uji F atau uji serempak, dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung dan Ftabel. Apabila nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel 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	11.431	.000a
Residual	161.279	47	4,341		
Total	239.680	49			

Sumber : Hasil olahan data menggunakan SPSS V.20

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bcrsama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 11.424 > Ftabel = 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 kelja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka digunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signinansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima,

sebaliknya jika taraf signifikansi hasil t hitung 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
1 Regression	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 Dinas Kehutan Kota Makassar.

4.4 Pembahasan

Implikasi pembahasan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada Dinas Kehutan Kota Makassar. 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 pegawai

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 pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tohardi (2002) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai 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 pegawai 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 Dinas Kehutanan Kota Makassar.

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 Sumpang, Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwi Septianto.

2) Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai

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

Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2008 : 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi memang. Hasilnya, kedisiplinan yang terabaikan dapat mengancam kemampuan memang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugastugasnya, 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, instansi "merintah 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 aicnardy, (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 pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Mama sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

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 Dinas Kehutanan Kota makassar. 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 Dinas Kehutanan Kota Makassar 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 mengenai bagaimana seharusnya seorang pegawai dalam mengelola waktu agar tidak terbuang sia-sia agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. **Manajemen Sumber Dalam Manajemen**, Jakarta : PT Indeks.
2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Indek; Edwin B. Flippo, 2002. **Manajemen Personalia**, Jakarta Erlangga
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. **Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas** JakarlazPT . Bumi Aksara.
- Hasibuan. Melayu Sp. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jekan: 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 Reflka Aditama.
- Mangcuprawira, 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**, Jakana PT.Gahalia Indonesia.

Pramudya, 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.Gmmedia 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://ldspacewidyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/772/content1>.

Pdf. (Diakses tanggal 27 Maret pukul 11.05)