

KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA

EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON DISCIPLINE AND THE WORKING ENVIRONMENT

Ading Sunarto

Universitas Pamulang

Correspondence Author: dosen02153@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Pondok Aren district office, South Tangerang city. The method used in this research is descriptive method with a quantitative approach. The number of samples used in this study were 53 respondents using saturated sampling technique. The data analysis technique used in this study was validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test and F-count test. The results of this study are as follows: 1) The results of the partial test show that the independent variable of work discipline has a significant effect on employee performance. This is because the significant value of work discipline is smaller than 0.05 and has a t-count value of 4.281 which is greater than t-table with a value of 1.677. 2). The partial test results show the independent variables of the work environment have a significant effect on employee performance. This is because the significant value of the work environment is smaller than 0.05 and the t-count value of 4.726 is greater than the t-table value of 1.677. 3). Simultaneous test results show that all independent variables, namely work discipline and work environment have a significant effect on employee performance, because the significant value is <0.05 and the Fcount value is $128.958 > Ftable$ 3.18.

Keywords : Work Discipline, Working Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. Metode dalam penelitian ini yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t_{hitung} dan uji F_{hitung} . Hasil penelitian ini sebagai berikut : 1). Hasil uji secara persial menunjukkan variabel independen disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikan disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai thitung 4,281 yang lebih besar dari ttabel dengan nilai 1,677. 2). Hasil uji secara persial menunjukkan variabel independen lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikan lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung 4,726 lebih besar dari ttabel yang dimiliki nilai 1,677. 3). Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan $<0,05$ dan nilai Fhitung 128,958 $> Ftable$ 3,18.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan didalam organisasi. Tanpa didukung oleh adanya manusia sebagai pelayan operasionalnya sehebat dan canggihnya apapun teknologi yang digunakan tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang maksimal dengan tingkat efisiensi yang baik. Kedisiplin kerja yang bagus akan memberikan keberhasilan dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga hasil kerja akan tercapai dengan maksimal dalam perusahaan, dan hal inilah disadari oleh sebagian pegawai di lingkungan organisasi..

Suatu proses rencana, koordinasi, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan recruitment, training & development, reward dan kompensasi baik secara langsung ataupun tidak langsung, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM supaya tercapai tujuan-tujuan dari karyawan, organisasi dan masyarakat merupakan penjelasan dari Sumber Daya Manusia. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa SDM adalah “Aset paling penting di sebuah organisasi yang dapat membantu dalam pelaksanaan operasional organisasi dan mencapai tujuan” menurut Racmawati (2014:3).

Fungsi operatif ke-6 dari Manajemen SDM yaitu disiplin. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan, karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang sangat penting. “Sulit bagi organisasi perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal tanpa adanya disiplin karyawan yang baik”, menurut Hasibuan (2014:193). Refleksi tingginya rasa tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang didupakannya merupakan disiplin yang baik. Motivasi kerja, dorongan kerja, dan terwujudnya cita-cita perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat lebih didorong dengan baik. Oleh sebab itu supaya para bawahannya memiliki tingkat disiplin yang maksimal setiap pimpinan harus selalu

bertindak lebih optimal untuk mendorongnya dan memberikan motivasi lebih. Kesediaan dan kesadaran individu mematuhi segala peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku merupakan pengertian dari kedisiplinan. Karyawan akan mempunyai kemauan mematuhi segala peraturan serta menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, baik secara keikhlasan mereka maupun karena terpaksa karena adanya disiplin yang tinggi. Karyawan selalu datang bekerja dan selesai tepat pada waktunya melaksanakan semua tanggungjawab pekerjaannya dengan baik, menjalankan segala aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku adalah bagian dari suatu disiplin kerja. Dari lima variabel disiplin yang paling berpengaruh adalah ketaatan pada standar kerja karena dalam bekerja karyawan sering melakukan keterlambatan pada saat masuk kerja.

Lingkungan dimana para karyawan menjakankan aktivitas pekerjaannya sehari-hari adalah pengertian dari lingkungan kerja. Adanya rasa aman, terlindungi dan ini menjadikan para karyawan untuk dapat tetap berkerja secara maksimal adalah salah satu lingkungan kerja yang dapat dikatakan kondusif. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi pegawai (Luthans, 2015:89). Pegawai akan bertahan di tempat dia bekerja untuk melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan efisien, otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi apabila pegawai merasa senang lingkungan kerja di mana dia berkarya. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja yang terjadi antara sesama pegawai dan hubungan kerjaan antara bawahan dan pimpinan serta lingkungan tempat pegawai bekerja. Dari lima variabel lingkungan kerja yang paling berpengaruh adalah suhu udara dalam melakukan pekerjaan didapur karyawan sangat memerlukan suhu udara yang pas saat melakukan pekerjaannya, apalagi didapur sangat panas dikarnakan banyak oven jadi udara harus stabil dinginnya.

Hasil kerja secara jumlah dan kualitas yang diperoleh dari seorang pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan jobdesc yang diberikan kepadanya merupakan pengertian dari kinerja ataupun prestasi kinerja. Dengan begitu kinerja pada dasarnya ditentukan pada tiga hal yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015:67). “Hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diterima kepadanya” merupakan pengertian kinerja menurut Potale dan Uhing (2015:65). Dari lima variabel kinerja yang paling berpengaruh adalah kemampuan kerja sama dikarenakan dalam bekerja di kantor kecamatan harus bisa bekerja sama dengan baik.

Tolak ukur untuk mengetahui atau melihat apakah fungsi-fungsi manajemen SDM yang lain secara menyeluruh sudah dilaksanakan dengan baik ataupun tidak dapat dilihat dari segi disiplin pegawainya. Tingginya tanggung jawab karyawan pada tugas dan tanggungjawab yang diemban olehnya merupakan cerminan disiplin kerja yang baik. Sebaliknya penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM pada organisasi kurang baik merupakan kedisiplin kerja yang kurang baik juga.

Manajemen waktu, dalam case ini adalah jam kerja adalah hal yang mendasar dalam kehidupan pegawai. Dapat dijelaskan bahwa para pegawai menjadi kurang patuh sehingga menyebabkan penurunan produktivitas/kinerja dan kualitas kerja pegawai jika waktu tersebut seringkali dilanggar. Hal ini terus saja berakibat pada pembuangan waktu sehingga biaya yang telah digunakan pun menjadi semakin besar dari biaya yang telah dianggarkan.

Demikian halnya dengan Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan adalah satu instansi dilingkungan pemerintahan kota tangerang selatan, yang disertai tugas melaksanakan kordinasi penyelenggaraan pemerintahan untuk pelayanan umum dan pemberdayaan masyarakat serta membina, mengawasi kegiatan desa atau kelurahan. Salah satu hal yang selalu dan kontinyu untuk dikembangkan dan diperbaiki secara berkelanjutan supaya karyawan yang bersangkutan terbiasa bekerja dengan kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan jobdesc dan tanggungjawabnya yang telah diberikan oleh instansi tersebut adalah tingkat kedisiplinannya.

Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan memiliki beberapa masalah yang terjadi salah satunya yaitu Kurangnya disiplin pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, Sehingga diperlukannya pemberlakuan sanksi yang tegas untuk mendapatkan efek jera terhadap pegawai yang kurang disiplin waktu. Dimana yang perlu mendapat sorotan disini yaitu mengenai disiplin pegawai dalam kehadiran kerja, disiplin waktu kerja., patuh terhadap peraturan yang ada dan kurangnya rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diterimanya.

Tidak adanya pelaksanaan absensi sehari-hari yang sesuai hal ini akan membuat kurangnya pengawasan terhadap kehadiran pegawai. Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja yang mengakibatkan menurunnya Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lalai dari tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Tabel 1. Kehadiran Kerja pada Absensi Pegawai Periode Oktober 2018 – Maret 2019

Bulan	Jumlah		Ketidakhadiran				
	Pegawai	Hari Kerja	S	I	A	Jumlah	Persentase (%)
Oktober	53	22	11	9	5	25	47,16
November	53	22	6	10	8	24	45,28
Desember	53	21	9	12	11	32	60,37
Januari	53	20	7	13	9	29	54,71
Februari	53	19	11	11	13	35	66,03
Maret	53	21	9	7	10	26	49,05

Sumber: Kasubag Umum Kepegawaian Kecamatan Pondok Aren, 2019.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran masih cukup tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa disiplin pegawai masih belum optimal karena masih banyak pegawai yang kurang disiplin untuk kehadiran kerjanya.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi dan gairah kerja para karyawannya dalam bekerja merupakan lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif. Kondisi fisik lingkungan dan non fisik lingkungan yang

menjadi faktor masalah yang terjadi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Kebersihan serta rapihnya ruang kerja belum membuat nyaman karyawan, dan masih terlihat kotor dan tidak memiliki kerapian merupakan bagian kondisi Lingkungan kerja fisik. Hubungan kerja, entah itu hubungan dengan pimpinan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja masih kurang membuat karyawan nyaman dalam bekerja merupakan kondisi lingkungan kerja non fisik.

Tabel 2. Kondisi Area Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja
Tata Cahaya	Pencahayaannya ruang kerja yang belum merata membuat suasana di dalam kantor redup
Suhu Temperatur	Temperatur di tempat kerja yang terkadang panas terkadang dingin dikarenakan adanya kerusakan pada ac gedung dan makin banyak orang semakin panas
Tata Letak	Ruang kerja yang terlalu sempit, makin banyak barang, dan pengunjung yang tambah banyak setiap tahunnya membuat tempat kerja menjadi pengap dan sesak sehingga membuat karyawan tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja
Kebisingan	Semakin banyak pengunjung tetapi ruangan tidak diperlebar maka akan semakin berisik dan suara orang akan terdengar
Keamanan	Banyaknya pengunjung sehingga harus meningkatkan kewaspadaan, selain itu area parkir untuk motor terbatas sehingga banyak karyawan yang harus parker di luar gedung
Hubungan sesama kerja	Sering terjadi kesalahpahaman antar sesama rekan kerja di lingkungan itu yang disebabkan oleh beberapa hal, seperti persaingan jabatan, pekerjaan yang tidak adil, atau untuk mencari perhatian atasan.

MATERI DAN METODE

Kinerja

Kinerja adalah “suatu hasil kerja yang didapatkan oleh pegawai didalam melaksanakan tugas serta kewajibannya atas kecakapan, usaha dan kesempatan” menurut Hasibuan (2016:160).

Sesuatu hal yang terpenting dalam usaha organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu kinerja karyawan. Karena kinerja adalah suatu proses kegiatan yang

dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (performance appraisal) seorang karyawan. “Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan adalah pengertian Kinerja Karyawan (performance)” menurut Wilson Bangun, (2012:231).

Menurut Wilson Bangun, (2012:231) indikator-indikator kinerja terdiri dari:

1. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang didapatkan

oleh perorangan atau kelompok sebagai salah satu syarat yang menjadi sebuah standar pekerjaan. Karyawan dituntut harus mematuhi persyaratan tersebut baik keterampilan, pengetahuan maupun kompetensi yang sesuai karena setiap pekerjaan ada syarat-syarat yang berbeda. Jumlah karyawan yang diinginkan dapat diketahui untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat menjalankan pekerjaannya berapa unit pekerjaan berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut.

2. Kualitas pekerjaan

Supaya bisa menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas dalam suatu pekerjaan tertentu setiap pegawai dalam organisasi wajib memenuhi persyaratan tertentu. Agar dapat menjalankannya sesuai ketentuan tersebut setiap pekerjaan ada standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai. Apabila bisa memproduksi pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sendiri dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik.

3. Ketepatan waktu

Didalam jenis pekerjaan tertentu wajib dikerjakan tepat pada waktunya, sebab memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Hal ini disebabkan setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berlainan. Pekerjaan pada bagian lain akan terhambat jika pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan. Pegawai diharuskan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya tepat pada waktunya pada dimensi ini. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan dituntut dalam menjalankannya sesuai waktu yang diberikannya pada suatu jenis pekerjaan tertentu. Kehadiran karyawan dituntut selama 8 jam sehari untuk 5 hari kerja seminggu pada tipe pekerjaan tertentu.

Tingkat absensi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya menentukan kinerja pegawai.

5. Kemampuan kerja sama

Satu orang pegawai saja tidak akan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang ada. Kemungkinan ini musti dikerjakan oleh 2 orang karyawan atau lebih untuk jenis pekerjaan tertentu sebab diperlukan kerja sama antar karyawan. Kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya dapat menilai sebuah kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

"Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang mematuhi semua aturan serta norma-norma sosial yang berlaku", menurut Hasibuan (2016:193). Selalu memiliki aturan internal dalam rangka mengoptimalkan hasil kerja serta budaya organisasi, profesionalisme maupun kehormatan, kebersamaan, dan kredibilitas organisasi dan agar menjamin tetap terjaganya peraturan didalam implementasi tugas sesuai tujuan, fungsi, peran, wewenang serta tanggung jawab organisasi tersebut merupakan organisasi yang baik. Faktanya faktor disiplin kerja memiliki fungsi yang jauh lebih penting untuk menjadikan seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab didalam bekerja karena perusahaan yang berjalan maksimal tidak dapat dihubungkan seluruhnya hanya kepada kebutuhan secara ekonomis saja.

Bahwa peraturan disiplin merupakan suatu peraturan yang membuat kewajiban, larangan dan sanksi, jika kewajiban tidak dipatuhi atau larangan dilanggar terdapat dalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Dengan tidak mengurangi aturan didalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan kedisiplinan PNS supaya menjamin tata tertib serta berjalannya pelaksanaan tugas.

Lingkungan Kerja

"Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan

kerja non fisik”, menurut Sedarmayanti (2014:26).

Menurut Sedarmayanti (2014:26), berikut ini adalah faktor-faktor yang diuraikan yang bisa mempengaruhi terjadinya suatu kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

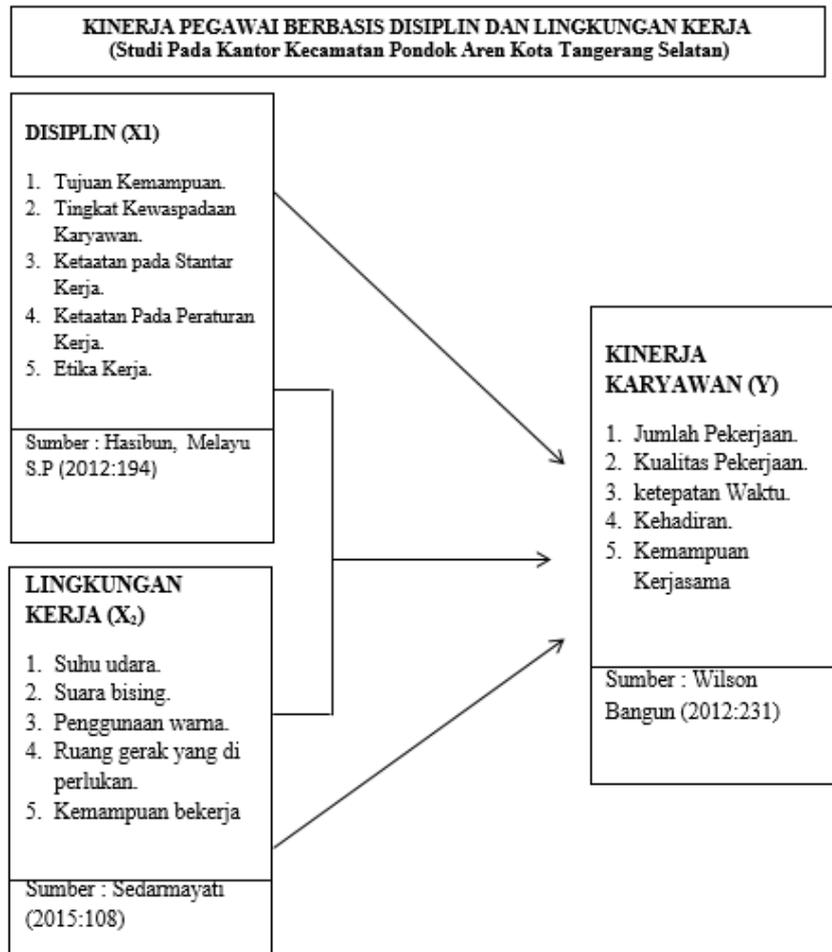
- 1) Penerangan; 2) Suhu udara
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Suara bising
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Penggunaan warna
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja

11) Keamanan kerja

Menurut Mangkunegara (2015:105), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu :

- 1) Meliputi faktor kebersihan, faktor lingkungan tata ruang kerja dan kerapian ruang kerja yang merupakan kondisi lingkungan kerja fisik
- 2) Meliputi hubungan kerja, sistem informasi, lingkungan social dan status sosial merupakan kondisi lingkungan kerja non fisik.
- 3) Meliputi keletihan dalam bekerja dan rasa bosan adalah kondisi psikologis lingkungan kerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- H₂ : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- H₃ : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja

Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian merupakan metode kuantitatif deskriptif. Sedangkan untuk menjelaskan pengaruh variable independen terhadap variable dependen maka digunakanlah metode kuantitatif.

Sumber data primer serta data sekunder merupakan metode yang dipakai dalam pengumpulan data dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016:193) “sumber pengumpulan data primer dan skunder adalah sebagai berikut”:

a. Data primer

1. Diadakan tinjauan langsung ke perusahaan guna pengumpulan data serta informasi secara sistematis di mana pengumpulan data melalui tinjauan langsung di objek penelitian adalah bagian dari observasi.
2. Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya merupakan angket.

b. Data Sekunder, dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang di teliti merupakan bagian dari study kepustakaan.

Metode Pengujian Data

Pengujian instrument penelitian dan data penelitian dilakukan menggunakan uji statistik sebagai berikut

1. Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas, menurut Ghozali (2012:142), “Untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan didalam kuesioner bisa mengungkap sesuatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, validitas memperlihatkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur”.

$$r_{X(it)} = \frac{n \cdot (\sum X_i X_t) - (\sum X_i)(\sum X_t)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum X_t^2 - (\sum X_t)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2012:356)

Keterangan

$r_{X(it)}$: Nilai koefisien korelasi variabel X

n : Banyaknya responden

X_i : Skor setiap item variabel X

X_t : Skor total variabel X

$\sum X_i^2$: Jumlah kuadrat skor item variabel X

$\sum X_t^2$: Jumlah kuadrat skor total variabel X

$\sum X_i X_t$: Jumlah skor X_i dengan skor X_t variabel X

- b. Uji Reliabilitas, suatu kuesioner dapat dikatakan handal apabila jawaban responden pada butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghozali, 2012:42. Untuk mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan “Method Alpha Cronbach”
2. Uji Asumsi Klasik, digunakan untuk mengetahui ketepatan data.
 - a. Uji Normalitas, Menurut Priyatno (2011:282) “pengujian normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Sample Test, yaitu mendeteksi normalitas dengan melihat nilai signifikansi residual, dengan melihat dari angka probabilitasnya, dimana jika probabilitas > 0,05 maka residual terdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas < 0,05 maka tidak terdistribusi normal”.
 - b. Uji Multikolinearitas, Menurut Ghozali (2012:64), “Untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya hubungan

- antar variable bebas (*independent*) adalah tujuan dari Uji Multikolinieritas”.
- c. Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah didalam model regresi ada ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain adalah tujuan dari Uji Multikolinieritas.
3. Analisis Regresi Linear Sederhana, “Metode analisis regresi linier sederhana didasarkan pada korelasi fungsional ataupun kausal satu variable bebas dengan satu variable terikat”, menurut Menurut Sugiyono (2016:270).
 4. Analisis Regresi Berganda, menurut Ghozali (2012:82) adalah persamaan regresi yang dipakai untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel terikat dengan variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu.
 5. Uji Koefisien Determinasi, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.
 6. Uji Hipotesis
 - a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

- b. Uji F (Uji Serentak/Simultan) dengan menggunakan Analysis of Varian (Anova)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analysis Verifikatif

Analysis ini memiliki tujuan untuk melihat berapa besar pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tsb. Pada analisis verifikatif ini dilakukan terhadap pengaruh dari dua variable bebas terhadap variabel terikat. secara sebagian ataupun secara bersama-sama.

a. Analysis Regresi Linier Berganda.

Menurut Santoso (2009:342), “sebuah model regresi akan dipakai untuk melihat peramalan sebuah model yang bagus adalah model dengan kesalahan peramalan yang sekecil mungkin”. Pengujian regresi berganda ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variable X_1 & X_2 terhadap variable Y. Dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini hasil olahan data regresinya:

Tabel 3 Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variable Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,882	2,354		2,074	,004
1 Disiplin	,453	,189	,451	4,281	,000
Lingkungan	,810	,171	,866	4,726	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20

Base on hasil hitungan regresi pada table di atas, maka dapat dihasilkan persamaan regresi $Y = 4,882 + 0,453X_1 + 0,810X_2$. Dari persamaan di atas jadi dapat dibuat kesimpulan :

- 1) Konstanta sebesar 4,882 dinyatakan bahwa tanpa adanya disiplin serta lingkungan kerja

maka kinerja pegawai akan tetap terbentuk sebesar 4,882.

- 2) a) Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,453.

b) Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,810.

Analisis koefisien determinasi bertujuan memperlihatkan persentase kontribusi pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat baik secara sebagian ataupun secara bersama-sama). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi, sebagai berikut:

b. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Table 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Bersama sama Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	,838	,831	2,715

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,831 maka dapat dikatakan bahwa variable Disiplin (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 83,1% sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji F ini tujuannya untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari masing-masing variabel dependen.

- H₀ = 0 artinya tidak terdapat pengaruh antara Disiplin (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- H_a > 0 artinya terdapat pengaruh antara Disiplin (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 5. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1900,730	2	950,365	128,958	,000 ^b
1. Residual	368,478	51	7,370		
Total	2269,208	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Terdapat pengaruh antara Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) (p-value 0,000 < 0,05) → Tolak H₀. Dari tabel 4.19 diatas menunjukkan nilai signifian adalah 0,000 yang bernilai kurang dari α = 0,5 atau 0,000 < 0,05, dan nilai F hitung > Ftabel yaitu 128,958 > 3,18 diperoleh dengan cara melihat Ftabel dengan

df = n – k (53 – 2 = 51) pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu keputusan adalah H₀3 ditolak dan H_A3 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara sumltan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1900,730	2	950,365	128,958	,000 ^b
Residual	368,478	51	7,370		
Total	2269,208	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

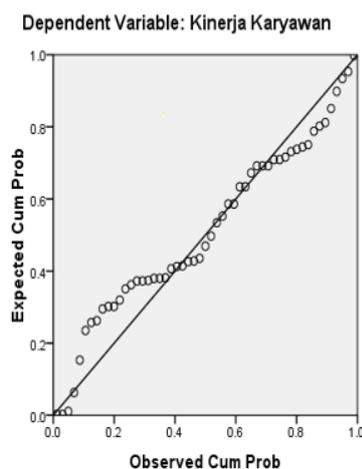
Terdapat pengaruh antara Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) (p-value 0,000 < 0,05) → Tolak Ho. Dari tabel 4.19 diatas menunjukkan nilai signifian adalah 0,000 yang bernilai kurang dari $\alpha = 0,5$ atau $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung > Ftabel yaitu $128,958 > 3,18$ diperoleh dengan cara melihat Ftabel dengan df = n – k

$$(53 - 2 = 51)$$

pada taraf signifikasi 0,05. Oleh karena itu keputusan adalah Ho3 ditolak dan HA3 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara sumltan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UJI ASUMSI KLASIK Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas Data P-P Plot dan Histogram

Melihat gambar ini grafik normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik – titik menyebar disekitar garis

diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dipakai dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

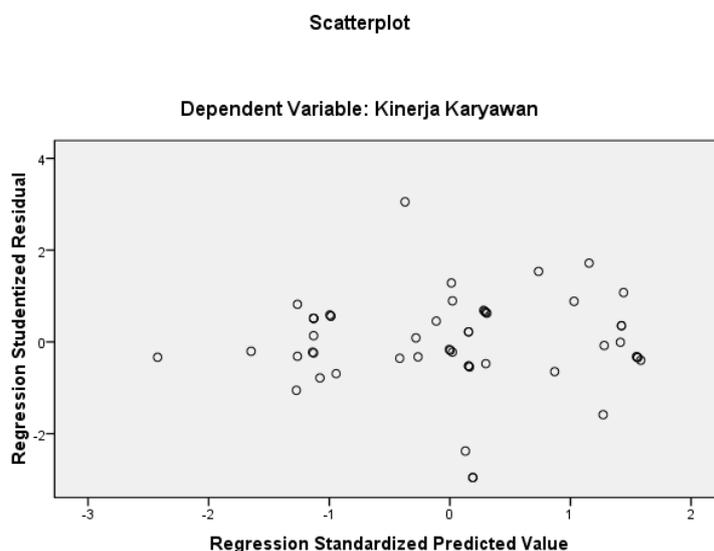
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.882	2.354		2.074	.004		
Disiplin	.453	.189	.451	4.281	.000	.197	3.342
Lingkungan Kerja	.810	.171	.866	4.726	.000	.197	3.342

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau kolerasi yang sempurna antara variabel – variabel bebas, yaitu disiplin dan lingkungan kerja, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika tidak ada persamaan dalam deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Cara mendeteksinya dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik berikut:



Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastitas

KESIMPULAN DAAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren

Tangerang Selatan dengan menggunakan analisa secara korelasi product moment maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai $t_{(hitung)}$ variabel disiplin kerja, dimana $t_{(hitung)}$ sebesar 0,281 dengan signifikan $\alpha=0,05$ sedangkan $t_{(tabel)}$ sebesar 1,675 maka diperoleh $t_{(hitung)} >$ dari $t_{(tabel)}$ dan $t_{(sig)} <$ 0,05 atau $4,281 >$ 1,675 dan $0,00 <$ 0,05, hal ini berarti bahwa disiplin kerja secara sebagian berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan diatas 0,05 dengan begitu dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai $t_{(hitung)}$ variabel lingkungan kerja, dimana $t_{(hitung)}$ sebesar 4,726 dengan signifikan $\alpha=0,05$ sedangkan $t_{(tabel)}$ sebesar 1,675 maka diperoleh $t_{(hitung)} >$ dari $t_{(tabel)}$ dan $t_{(sig)} <$ 0,05 atau $4,726 >$ 1,675 dan $0,000 <$ 0,05, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja secara sebagian berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $F_{(hitung)} = 128,958$ dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan memakai tingkat signifikansi 0,05 maka nilai tabel dengan $df = n-k = (53-2=51)$ diperoleh $F_{(tabel)} 3,18$ sebesar nilai signifikansi tersebut masih berada dibawah nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 sehingga disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan garis regresi adalah. $Y = 4,882 + 0,053X_1 + 0,810X_2$. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan tanpa tidak

didukung disiplin dan lingkungan kerja (konstanta) sebesar 4,882 dan setiap perubahan peningkatan secara bersama antara variable disiplin dan pelatihan kerja akan menentukan tingkat kinerja pegawai, setiap ada kenaikan 1 poin pada variable disiplin akibat naiknya skor kinerja pegawai senilai 0,053 dan setiap ada kenaikan variable lingkungan kerja akibat kenaikan skor kinerja pegawai senilai 0,810. Dengan demikian baik disiplin dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya apabila disiplin dan lingkungan kerja kurang baik maka tingkat kinerja karyawan akan menurun baik sendiri maupun bersama-sama.

Saran

Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan maka perusahaan hendaknya :

1. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. Hal ini disebabkan oleh indikator Etika Kerja yaitu pegawai cukup memenuhi tujuan yang ditetapkan organisasi dengan jelas dan Pemimpin selalu menjelaskan tentang etika bekerja. Pernyataan ini ditunjukkan oleh data jawaban responden mengenai variabel Disiplin Kerja 9% menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.
2. Sebaiknya pimpinan pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan lebih meningkatkan fasilitas yang terdapat didalamnya agar para pegawai merasa lebih nyaman untuk bekerja. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. Hal ini disebabkan oleh suhu udara yaitu sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik. Pernyataan ini ditunjukkan oleh data jawaban

responden mengenai variabel Lingkungan kerja 8% sangat menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

3. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. Hal ini disebabkan oleh indikator ketepatan waktu yaitu Karyawan selalu bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan Efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata pegawai lain. Pernyataan ini ditunjukkan oleh data

jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai 13% yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

UCAPAN TERIMA KASIH

⁴
Ucapan Terimakasih kepada Pimpinan dan seluruh staf Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan atas kerjasamanya, Sdr Agrasadya atas bantuannya dan rekan Dosen Universitas Pamulang Prodi Manajemen pada umumnya atas masukan dan pendapatnya dalam penelitian ini sehingga dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiyanti, F & Rachmawati. (2014). "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Riset Keperawatan". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. "Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2012, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prgram IBM SPSS 19 (Edisi kelima)", Semarang, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. S. P Malayu. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- _____, 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Luthans, 2015, "Perilaku Organisasi", (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, ANDI, Yogyakarta.
- Potale,R. dan Uhing,Y. 2015. "Pengaruh Kompensasi & Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Menado", Universitas Sam Ratulangi Manado". ISSN 2303-1174
- Priyatno, Duwi, 2011, "Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS", Mediakom, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2014). "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Jakarta: Mandar Maju.
- Singgih Santoso (2009), "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2012, "Metode Penelitian Bisnis", Alfabeta, Bandung.
- _____. 2016. "Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung, Alfabeta
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 4(1).