

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Analisis Penerapan Balance Scorecard Sebagai alternatif Pengukuran Kinerja Di Universitas Tridinanti Palembang
Dwi Septa Aryani,SE.Msi.Ak 1-18

Analisis Efektivitas Pengendalian Biaya Food and Beverage Departement Pada Max One Vivo Hotel Palembang
Kusminaini Armin,SE.MM 19-31

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Manajemen Kontruksi Palembang.
Salman,SE.MP, Rati Mayasari 32-46

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang
Ellen Sumiarni, SE.MM 47-66

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Usaha Cuci Steam Rahmat Mulak Ulu Kabupaten Lahat
Tri Rusilawati,SE.MM 67-75

Pengaruh Absensi Finger Dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisma Super Mitra Palembang
Agustina,M.SE.MSi,Kamsrin Sa'i SE.MSi. Dra.Dwi Kasasih,SE.MM 76-91

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang
In Hendrayani,SE.MM 92-106

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang PT Asuransi Jasindo Palembang
Nur Effen,SE.MM 107-121

Pengaruh Manajemen Sekolah, Pengelolaan Pembelajaran, Dan Peranan Komite Sekolah Terhadap Prestasi Pendidikan Di SDN Rintisan MBS (Studi Kasus di SDN 139, SDN 137, dan SDN 128 Palembang)
Alinadia,SE.MM, Neni Amani 122-137

Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil Bekas Pada CV Dunia Pemuda Mobilindo Palembang
Zakiah,SE.MM, Marios Helly 138-155

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN ILIR TIMUR I
KOTA PALEMBANG**

Ellen Sumiarni*)

Abstract

The objective of this research is to observe the impact of work environment and labor discipline to employe performance of Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. There are three hypotheses on this research; first, working environment has positive impact to employee performance; second, labor discipline has positive impact to employee performance; third, work environment and labor discipline simultanceously impact positively to employee performance of Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang.

The population of this research is 78 employees of Regional Library Board South Sumatera Propinse. From inferential statistic analysis, correlation coefficient between working environment and employee performance variable is 0.339, while 0.762 for correlation coefficient between labor discipline variable and employee performance variable (Y). Correlation coefficient between work environment variable (X1) and labor discipline (X2) to employee performance is 0.767, which show that there is a positive and strong relation. 0.588 determination coefficients means 58.8 % of X1 and X2 variable form Y variable, result doubling linier regression: $Y = 12.045 + 0.308X1 + 1.070X2 + E$

Satistic hypothesis analysis found that; first, partially hypothesis using t test form counting t value as 2.219 with signification $0.033 < 0.05$, $\alpha = 0,0$; Ho denied, means there is a positive (real) relation between working situation and employee performance. Second hypothesis (partially) 7.247 with signification $0.000 < 0.05$, $\alpha = 0,0$; Ho denied, means there is positive (real) relation between working satisfaction and employee performance. Third hypothesis (simultaneously) using F test form 26.409 with signification $0.000 < 0.05$, $\alpha = 0,0$; Ho denied and H1 expectable, means there is a positive relation between working situation and satisfaction to employee performance. On other word, empirically prove that employee performance improvement linier with improvement of work environment and labor discipline, partially or simultaneously.

Keyword : work environment, labor discipline, employe performance

A. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan ujung tombak dari organisasi, semakin tinggi kualitas pegawai diharapkan

semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya semakin rendah kualitas pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi, oleh karena itu

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

pengembangan kualitas sumberdaya manusia sangatlah diperlukan.

Peningkatan kinerja berarti mendapat lebih banyak masukan dari pada keluaran. Peningkatan kinerja pegawai dimulai dari lingkungan kerja yang nyaman dan baik, serta disiplin pegawai didapat dari pembinaan keluarga, pendidikan, dan pengalaman, atau pengaruh dari keteladanan dalam kehidupan lingkungannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan serangkaian proses yang akan memberikan semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula disiplin kerja dari karyawan tidak hanya diukur dari tingkat kedisiplinan individu saja, akan tetapi kedisiplinan juga didapat dari lingkungan dimana ia bekerja. Lingkungan yang nyaman dan kondusif sangatlah diharapkan bagi setiap pegawai dalam bekerja. Hal yang termasuk dalam lingkungan kerja ini, salah satunya adalah lingkungan fisik dan non fisik.

Dalam rangka peningkatan kinerja, tidak kalah pentingnya yaitu disiplin kerja pegawai,

mempengaruhi kinerja karena hakekat disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan untuk menyesuaikan diri dengan tata tertib organisasi. Terwujudnya kedisiplinan tentu akan berpengaruh terhadap seluruh rangkaian kegiatan yang diharapkan. Melalui disiplin dapat pula ditentukan kearah mana setiap kegiatan menuju sasaran dan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu organisasi, baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan kebendaan. Lingkungan kerja yang mengutamakan berupa hubungan kerja yang baik, dapat menjadikan satu cara pemenuhan kebutuhan pekerja untuk mencapai kinerja optimal, begitupun sebaliknya.

Lingkungan kerja dapat mencakup : kondisi bangunan dan ruang, kondisi halaman dan gedung, lokasi atau letak tempat kerja, fasilitas kerja, fasilitas kebersihan,

tata tertib pegawai, kedisiplinan, keamanan, dan kekeluargaan.

Ada dua faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi :tata ruang kerja, warna, kebersihan dan kerapian ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi ; lingkungan social, status social, hubungan kerja dalam kantor, sistem Informasi, dan kesempatan.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat pada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku.

Mangkunegara (2001 : 136) berpendapat bahwa disiplin diri adalah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi atau emosi terhadap suatu keadaan yang tidak disenanginya dan usaha untuk menghadapi ketidaksenangannya itu.

Disiplin kerja sangat erat berhubungan dengan sikap mental dalam sistem nilai budaya yang telah ada dalam kehidupan masyarakat maupun dalam kehidupan organisasi.

Siagian (1995 : 305) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap mental, kemampuan, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai lain.

Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) disiplin kerja menggambarkan ketaatan seorang PNS terhadap segala peraturan yang berhubungan dengan kewajiban, larangan, dan keteraturan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dengan kata *to perform* yang dapat diartikan sebagai “melakukan” atau menyelenggarakan. Beberapa pendapat ahli tentang kinerja diantaranya sebagai berikut :

Menurut Soeprihatno (1998 : 7) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Bernardin dan Russel seperti yang dikutip oleh Achmad S.,Ruky (2005 : 15) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Landy dan Faar (1983 : 19) berpendapat bahwa kinerja dapat dianggap sebagai suatu sifat atau karakteristik dari individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang tidak bisa diamati atau diukur secara langsung. Hal ini baru bisa diamati dalam keadaan atau situasi yang lain, sehingga dapat mendasari kinerja tersebut. Sedangkan yang dikemukakan oleh simamora (1997 : 327) menyebutkan bahwa, kinerja sebagai suatu keadaan atau tingkah laku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.

Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang, adalah instansi pemerintahan yang menjadi jantung Kota Palembang, hal tersebut dikarenakan wilayah Kecamatan Ilir Timur I yang merupakan pusat Kota Palembang. Dalam pelaksanaan kegiatannya dewasa ini, diharapkan sudah semakin memberikan perhatian yang lebih terhadap praktek-praktek manajemen sumberdaya manusia. Dalam mewujudkan visi Kota Palembang yaitu menuju Kota Internasional, berbudaya, dan beragama. Untuk itu setiap Kecamatan di Kota Palembang dituntut mengadakan pembenahan, baik dari segi fasilitas, kualitas pelayanan, serta pengadaan dan perawatan sarana dan prasarana kantor secara mantap. Disamping itu, tentu saja sumberdaya manusia yang dimilikinya perlu diberdayakan untuk peningkatan kinerja pegawai Kecamatan secara keseluruhan.

Kenyataan yang demikian menarik perhatian penulis untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I

Kota Palembang. Hal inilah yang mendorong penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang.**

Dari uraian di atas permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

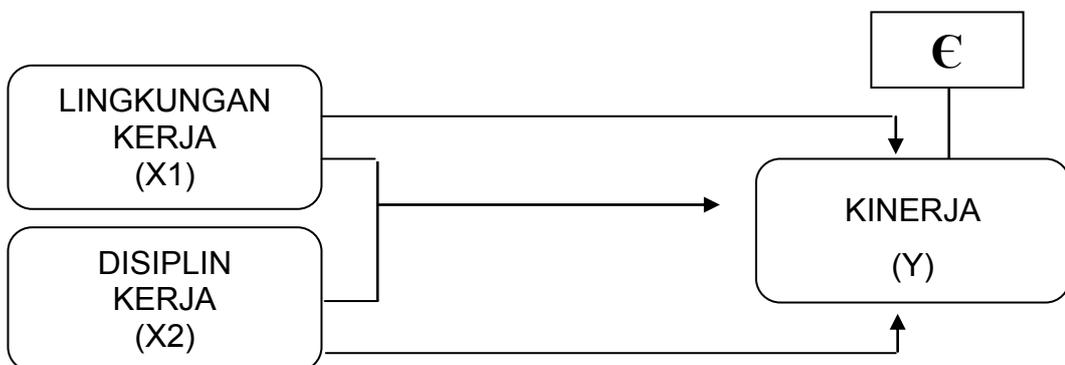
1. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang ?

3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang ?

Berdasarkan permasalahan penelitian, dan kajian teori, maka dapat dijelaskan satu rangka berfikir untuk penelitian seperti tampak pada skema dibawah ini. Dimana terlihat bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 1
KERANGKA BERFIKIR PENELITIAN



Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kajian teori, dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang.
2. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang.
3. Disiplin Kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang.

B. METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Tempat Penelitian.

Waktu pengumpulan data di laksanakan pada bulan Maret 2015. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat dan Kantor Lurah di Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. Kantor Camat Ilir Timur I Palembang bertempat di jalan Mayor Santoso Nomor 01 Palembang, dan terdapat 11 Kantor

Lurah yang tersebar di wilayah Kecamatan Ilir Timur I Palembang.

2. Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang yang berjumlah 78 orang, dengan rincian sebagai berikut: Golongan IV = 7 orang, Golongan III = 62 orang, Golongan II = 7 orang, dan Golongan I = 2 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling acak stratifikasi (*Stratified Random Sampling*). Hal ini dilakukan agar masing-masing golongan terwakili, dan pengambilan sampel dari masing-masing golongan dilakukan secara acak.

Dari jumlah populasi tersebut di atas akan dilakukan uji coba instrument sebanyak 20 orang. Selanjutnya jumlah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 40.

3. Rancangan Penelitian

Berdasarkan jenis permasalahannya dalam penelitian ini digunakan *Asosiatif Korelasional*, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang.

Variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja sebagai variabel terikat. Untuk melihat hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel bebas dan terikat tersebut, maka lingkungan kerja diberi simbol (X1) dan disiplin kerja diberi simbol (X2), sedangkan kinerja diberi simbol (Y).

4. Variabel dan Definisi Operasional

Berdasarkan pokok masalah di atas dan hipotesa yang akan diuji, maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Kinerja adalah kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil kerja individu, perubahan perilaku, dan ciri atau sifat dari individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Variabel Bebas

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang

mempengaruhi dari seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi, dimana lingkungan kerja tersebut dapat berupa fisik maupun non-fisik.

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja adalah suasana yang tertib dan teratur dimana sekalian orang yang ada di dalam organisasi tunduk, patuh, dan taat pada norma-norma atau peraturan dengan perasaan ikhlas dan senang hati tanpa ada unsur paksaan dan disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan suatu organisasi.

5. Instrumen Penelitian

Kisi-Kisi Instrumen

Dalam penelitian ini menggunakan tiga (3) instrumen, yaitu instrumen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Dalam mengukur variabel penelitian menggunakan **Skala Likert** yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun penilaian dari instrumen ini adalah dengan memberi bobot sebagai berikut :

- Sangat Setuju
- Setuju
- Kurang Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Uji Instrumen

Untuk memastikan kesungguhan dan kepercayaan terhadap data yang telah dikumpulkan , maka masih perlu dilakukan uji coba instrumen penelitian (daftar pertanyaan) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Suatu item pertanyaan dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika terdapat skor kesejajaran (korelasi yang tinggi) terhadap skor total item.

Pengujian validitas menggunakan korelasi antara masing-masing pertanyaan

dalam kuesioner dengan skor total kuesioner. Jika korelasi pertanyaan tersebut dengan skor total signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% maka pertanyaan tersebut dianggap valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menggunakan metode belah dua (*split-half method*) yakni suatu metode yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara total skor pada item yang ganjil dengan total skor pada item pertanyaan yang genap. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian dengan rumus Sperman-Brown, seperti di bawah ini :

$$R_i = \frac{2 r b}{(1 + r b)}$$

6. Teknik Analisis Data

a. Perumusan Model Regresi

Model Regresi Ganda, yaitu mengukur pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

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

Dimana :

a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien regresi
 e = error of estimate (residu)
 Y = Variabel Kinerja Karyawan
 X₁ = Variabel Lingkungan Kerja
 X₂ = Variabel Disiplin Kerja

b. Penentuan Koefisien Korelasi

Tinggi-rendah, kuat-lemah, atau besar-kecilnya suatu korelasi dapat diketahui dengan melihat besar kecilnya suatu angka (koefisien) yang disebut Angka Koefisien Korelasi (*Coeffisient of Correlation*).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka

perlu diketahui koefisien determinasi atau penentuan nilai R².

Uji Hipotesis Statistik

1. Uji F Uji ini merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama atau secara simultan (untuk menguji **hipotesis pertama**), dan hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : b₁ = b₂ = 0 Tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y.

Ha : b₁ ≠ b₂ ≠ 0 Terdapat paling sedikit satu variabel bebas X₁ atau X₂ yang berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

Kriteria Keputusan :

Ho diterima jika F-sig > 0,05

Ho ditolak jika F-sig < 0,05

2. Uji t Digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial (hipotesis kedua dan ketiga), dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang digunakan adalah :

Hipotesis Kedua (Parsial)

Ho : $b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X1 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja)

Ha : $b_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas X1 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja)

Kriteria Keputusan :

Ho diterima jika $t\text{-sig} > 0,05$

Ha ditolak jika $t\text{-sig} < 0,05$

Hipotesis Ketiga (Parsial)

Ho : $b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X2 (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja)

Ha : $b_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas X2 (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja)

Kriteria Keputusan :

Ho diterima jika $t\text{-sig} > 0,05$

Ha ditolak jika $t\text{-sig} < 0,05$

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrument Penelitian**Uji Validitas**

Pada penelitian ini diperoleh nilai tabel sebesar 0,444 (N=20) dengan taraf signifikan 5%. Sehingga apabila korelasi antar butir dengan skor total kurang dari atau lebih kecil dari 0,444 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Spearman-Brown, hasil perhitungan tergambar bahwa nilai ri kinerja pegawai sebesar 0,955, lingkungan kerja sebesar 0,918, dan disiplin kerja sebesar 0,927. Ketiga perhitungan tersebut menunjukkan korelasi yang tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pada instrumen di atas memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Ini berarti instrumen penelitian yang digunakan reliabel.

2. Uji Persyaratan Analisis

Dari tabel diperoleh nilai Asym.Sig untuk lingkungan kerja sebesar 0,594, disiplin kerja sebesar 0,729, dan kinerja pegawai sebesar 0,358, dimana ketiga nilai tersebut di

atas 0,05. Maka dapat menjelaskan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki sebaran data yang normal. Dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan ke analisis regresi.

3. Analisis Statistik Inferensial

Analisis Regresi Ganda

Analisis Regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

TABEL 1
HASIL REGRESI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.045	11.723		1.027	.311
Lingkungan Kerja (X1)	.308	.158	.219	1.956	.058
Disiplin Kerja (X2)	1.070	.140	.854	7.635	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Adapun Koefisien regresi terlihat bahwa koefisien regresi yang diperoleh dari analisis regresi linear berganda untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,308 sedangkan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,070. Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 12,045 sehingga

persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah : $Y = 12,045 + 0,308 X1 + 1,070 X2 + e$

Hal ini menjelaskan bahwa konstanta sebesar 12,045 menyatakan bahwa jika tidak ada perbaikan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) maka

kinerja pegawai tetap sebesar 12,045 unit skor. Koefisien regresi $X_1 = 0,308$ menunjukkan bahwa bila lingkungan kerja ditingkatkan satu unit skor maka kinerja pegawai akan meningkat 0,308 unit skor. Demikian pula untuk koefisien regresi $X_2 = 1,070$ menunjukkan bahwa, bila

disiplin kerja ditingkatkan satu unit skor maka kinerja pegawai akan meningkat 1,070 unit skor.

Koefisien Korelasi

Untuk melihat koefisien korelasi dari variabel penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

TABEL 2
DATA KOEFISIEN KORELASI VARIABEL PENELITIAN
Correlations

		LINGKUNGAN	DISIPLIN	KINERJA
LINGKUNGAN	Pearson Correlation	1	.542**	.339*
	Sig. (2-tailed)		.000	.033
	N	40	40	40
DISIPLIN	Pearson Correlation	.542**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	.339*	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Dari data koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,339, artinya hubungan tersebut kurang erat dan bersifat positif (searah). Jika skor lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu pun sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun.

b. Hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data koefisien korelasi, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,762. Artinya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai

sangat kuat dan bersifat positif. Jika skor disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitupun sebaliknya, jika skor disiplin kerja menurun maka skor kinerja pegawai juga menurun.

c. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Untuk melihat seberapa erat hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) maka dapat dilihat koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²) pada tabel di bawah ini

TABEL 3
REGRESI LINEAR BERGANDA
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.566	6.755

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,767. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai sangat erat.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mampu menerangkan/menjelaskan 58,8% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y)

Uji Hipotesis Statistik

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diuji adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Untuk itu digunakan Uji F guna melihat

kemampuan menyeluruh dari variabel bebas X1 dan X2 untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat Y. sehingga model hipotesis yang digunakan yaitu :

Ho : $b_1 = b_2 = 0$

Tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y.

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$

Terdapat paling sedikit satu variabel bebas X1 atau X2 yang berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

Kriteria Keputusan

Ho diterima jika $F\text{-sig} > 0,0$

Ha ditolak jika $F\text{-sig} < 0,05$

Hasil hitungan uji hipotesis, diperoleh nilai sebagai berikut :

TABEL 4.
HIPOTESIS PENGARUH VARIABEL X1 DAN X2 TERHADAP Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2410.089	2	1205.045	26.409	.000 ^a
	Residual	1688.311	37	45.630		
	Total	4098.400	39			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari perhitungan terlihat bahwa nilai F signifikansi adalah 0,000, nilainya di bawah 0,05, artinya pada tingkat keyakinan 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam artian terdapat paling sedikit satu variabel bebas X1 atau X2 yang berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat Y. Berkenaan dengan kesimpulan tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang nyata antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan dapat diterima.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diuji adalah lingkungan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Untuk itu digunakan Uji t. Adapun model hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_1 = 0$

Tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X1 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja)

$H_a : b_1 \neq 0$

Terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas X1 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja)

Kriteria Keputusan

Ho diterima jika $t\text{-sig} > 0,05$

Ha ditolak jika $t\text{-sig} < 0,05$

TABEL 5
PENGARUH VARIABEL X1 TERHADAP Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.576	11.025		6.129	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.465	.209	.339	2.219	.033

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil ditemukan t hitung sebesar 2,219, sedangkan nilai signifikansinya 0,033, nilainya di bawah 0,05, artinya pada tingkat keyakinan 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap

Kinerja Pegawai dinyatakan dapat diterima.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga yang diuji adalah Disiplin Kerja diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Untuk itu digunakan Uji t . Adapun model hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel

bebas X2 (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja) Ho diterima jika t-sig > 0,05
 Ha : $b_2 \neq 0$ Terdapat Ha ditolak jika t-sig < 0,05
 pengaruh yang nyata dari variabel bebas X2 (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja) Hasil hitungan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai sebagai berikut :
 Kriteria Keputusan

TABEL 6
PENGARUH VARIABEL X2 TERHADAP Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.603	11.804		.559	.579
DISIPLIN	.955	.132	.762	7.247	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil ditemukan t hitung sebesar 7,247, sedangkan nilai signifikansinya 0,000, nilainya di bawah 0,05, artinya pada tingkat keyakinan 95% maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka hipotesis ketiga yang menyatakan Disiplin Kerja diduga

berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan dapat diterima.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Dari hasil analisis statistik atas data hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan disiplin pegawai dan kinerja pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang berada pada kategori (kondisi) rendah (buruk).

Keadaan seperti ini perlu upaya untuk ditingkatkan lagi. Namun kondisi lingkungan kerja berada dalam kategori (kondisi) yang tinggi (lingkungan yang baik). Hal ini harus dipertahankan dan lebih baik lagi apabila dapat ditingkatkan.

2. Baik variabel kinerja pegawai, variabel disiplin kerja, maupun variabel lingkungan kerja, sebaran datanya cenderung berdistribusi normal. Hal ini tergambar dari nilai mean, median, dan modus yang relatif tidak jauh berbeda. Begitu pula bila dilihat dari rasio skewness dan rasio kurtosis menunjukkan distribusi datanya adalah normal.
3. Berdasarkan hasil perhitungan ternyata bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dan searah ($R = 0,767$), dimana kedua variabel bebas tersebut mampu menerangkan atau menjelaskan variabel terikatnya (kinerja pegawai) sebesar 58,8 % ($R^2 = 0,588$). Sedangkan sisanya 41,2 % dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak menjadi bagian pembahasan bagi penulis.

4. Variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, dalam penelitian ini secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Begitu pula secara parsial baik variabel lingkungan kerja maupun variabel disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji F (hipotesis pertama) maupun dari hasil uji t (hipotesis kedua dan hipotesis ketiga).

Saran

1. Lingkungan kerja yang relatif sudah baik dapat dipertahankan dengan menjaga kondisi lingkungan yang bersih, nyaman, dan aman, sehingga pegawai merasa senang dalam menjalankan tugasnya dan pada akhirnya kinerja pegawai pun meningkat.

2. Untuk meningkatkan disiplin kerja dapat melalui perbaikan sistem, namun sebaiknya dilakukan evaluasi kinerja pegawai dan pengawasan yang konsisten, penerapan peraturan yang berdasarkan Peraturan Dasar PNS diutamakan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah kinerja pegawai dan faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta : Jakarta.
- B. Werter Jr, William And Davis, Keith. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill Book co. : Singapore.
- Bernardin, H. John and Joice E. A. Russel, 1993, *Human Resource Management, International Edition*. McGraw-Hill Book co. Singapore.
- Davis, Keith. 1992. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. EnglewoodCliff : New Jersey
- Landy and faar. 1983. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. Oxford University Press : New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Ruky, Achmad. 2005. *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Gramedia Pustaka : Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Multivariat*. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Simamora, Hendry. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN : Yogyakarta.
- Soeprihatno, 1998. *Ilmu Pemerintahan, Mandar Maju*, Bandung.

- Steers, Richard M. 1998. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta : Bandung.
- _____. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta : Bandung.
- Sukmalana, Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja*. Intermedia Personalia Utama : Jakarta.
- Sulistiyani, Yereman Teban dan Ambar. 2004. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumberdaya Manusia*. Gava Media : Yogyakarta.
- Withmore, John. 1997. *Coaching for Performance : Seni Untuk Mendongkrak Kinerja*, Terjemahan Y. Dwi Helly Purnomo. Gramedia Pustaka : Jakarta.