

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:
Tri Widari
NIM.12808141003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN -- JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)

Oleh:

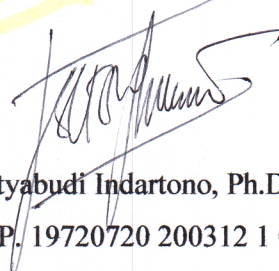
Tri Widari

12808141003

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 6 April 2016

Dosen Pembimbing,



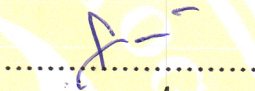
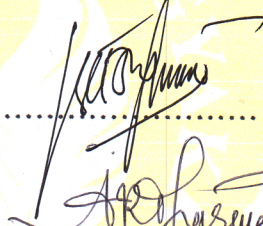
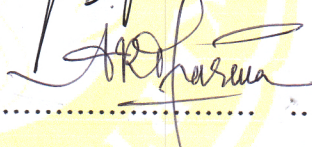
Setyabudi Indartono, Ph.D.

NIP. 19720720 200312 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) yang disusun oleh Tri Widari, dengan NIM.12808141003 telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 April 2016 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, MBA	Ketua Penguji		25/04/2016
Setyabudi Indartono, Ph.D	Sekretaris		25/04/2016
Arum Darmawati, MM	Penguji Utama		25/04/2016

Yogyakarta, 26 April 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Widari

Nim : 12808141003

Program Studi : Manajemen

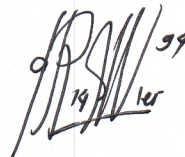
Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada
Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa
Yogyakarta).

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 20 April 2016

Penulis,

Handwritten signature of Tri Widari in black ink, featuring a stylized 'T' and 'W' with the number '99' and the letters 'ler' written below it.

Tri Widari

NIM. 12808141030

MOTTO

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu menjadi penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5)

Barang siapa yang menempuh jalan dalam rangka menuntut ilmu, niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(Sabda Rasulullah SAW)

“Jika yang kau bicarakan adalah impian besarmu dan melibatkan nama Tuhan, jangan pernah katakan tidak mungkin”

(Anonim)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrabil' alamin

Satu langkah terlewat sudah

Tapi ini bukan akhir dari segalanya

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai

Untuk jutaan impian yang harus dikejar

Teruslah berusaha walau sekelilingmu meragukan kamu

Teruslah tersenyum, karena orang yang kamu sayang menginginkan senyummu

Teruslah melangkah, karena orang-orang yang menyayangimu akan selalu menopangmu

Jatuh berdiri lagi, kalah mencoba lagi, gagal bangkit lagi

Kupersembahkan karya kecil ini,

Untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia

mendampingi, saat kulemah tak berdaya (Ayah dan Ibu tercinta) yang selalu memanjatkan doa untuk putrimu tercinta dalam setiap sujudnya.

Untuk kedua Kakakku dan Adiku terimakasih telah mencintai saudaramu ini tanpa tapi.

Untuk sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu mendampingiku dalam menggapai cita-cita

Hidup terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan Tuhan dan orang lain

Terimakasih semuanya

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Oleh:
Tri Widari
NIM.12808141003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, (3) Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, di mana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 105 orang. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analyses(CFA)*, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (β) 0,555 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,295***; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (β) 0,563 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,308***; (3) β) Disiplin 0,346 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,372 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$) bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta; Kontribusi disiplin dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,388***.

Kata kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja

**THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT TO THE
EMPLOYEE PERFORMANCE (A STUDY OF EMPLOYEES IN BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

By:
Tri Widari
NIM.12808141003

ABSTRACT

This study aimed to find out (1) The effect of discipline to the employee performance in Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) The effect of working environment to the employee performance in the Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, (3) The effect of discipline and working environment to the employee performance in Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

This research includes associative causal research using quantitative approach. This research is categorized as research survey, in which the instruments of this research is questionnaire. The sample of this research was all population of the employees in Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta in the number of 105 people. The instrument validity was tested by Confirmatory Factor Analysis, the reliability was tested by Cronbach Alpha, while the data analysis was done by using multiple linear regression analysis.

*Research result found that: (1) Discipline positively affects the employee performance in Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta with beta (β) coefficient 0,555 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$). The proportion of effects of discipline on employee performance is (ΔR^2) 0,295***; (2) Working environment positively affects the employee performance in Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta with beta (β) coefficient 0,563 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$). The proportion of effects of working environment on employee performance is (ΔR^2) 0,308***; and (3) Discipline positively affects the employee performance (β) 0,346 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$) and working environment positively affects the employee performance (β) 0,372 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$) had the influence to the employee performance in Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. The proportion of effects of discipline and working environment employee performance is (ΔR^2) 0,388***.*

Key words: Discipline, Working Environment, Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Allah SWT, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta), dengan lancar dan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

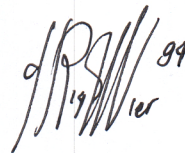
4. Falianto, MBA., selaku Ketua Penguji dan Arum Darmawati, M.M., selaku Penguji Utama yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
6. R. Agus Supriyanto selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian.
7. Drs. Harry Susan P, MA. MAP., Riris Puspita Wijaya K, ST., Sukiman, SE., Sumantri, S.IP., Pandu Prayogi, S.Psi., Fickyana Setyaratih, S.Sos., Angger Putro Pitoyo, S.STP., Umi Cholifah, BA., Agung Purnama Putra, S.STP yang telah membimbing dan membantu proses penelitian.
8. Kedua orang tua, Bapak Imam Saefudin dan Ibu Sobingah, terimakasih untuk kasih sayang tulus dari kalian, yang selalu mencintai putrimu ini tanpa tapi.
9. Kakakku Fita Fatimah dan Saeful Anwar terimakasih sudah menjadi teladan yang baik untuk adikmu ini, tak lupa untuk adikku tercinta Danu Ardian Syah terimakasih sudah menjadi penyemangat untuk kakak kamu ini.
10. Sahabat terbaik Hadyan Luthfan, yang tidak pernah lelah memberi motivasi, bimbingan serta semangat yang luar biasa kepada sahabatmu ini. Terimakasih untuk segala hal.
11. Sahabat dekat yang menemani selama ada di bangku kuliah, Izza, Nurul, Dinda, Fia, Dewi, Vita, Tya, Putri dan Ery terimakasih untuk kasih sayang kalian, motivasi, dukungan serta doa yang sudah diberikan.

12. Teman-teman KKN 1091, Rere, Bella, Ria, Mega, Bani, Maxi dan Najih.
13. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 khususnya konsentrasi SDM kelas A.
14. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 20 April 2016

Penulis,

Handwritten signature of Tri Widari in black ink, featuring a stylized 'T' and 'W' with the number '99' and '16' written below it.

Tri Widari

DAFTAR ISI

Abstrak	vii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat penelitian	13
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja	15
2. Disiplin	22
3. Lingkungan Kerja	27
B. Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Pikir	33
D. Paradigma Penelitian	39

E. Hipotesis Penelitian	40
BAB III : METODE PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Definisi Operasional Variabel.....	41
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Instrumen Penelitian	46
G. Uji Instrumen	46
H. Teknik Analisis Data	51
I. Uji Hipotesis	53
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Hasil Penelitian	62
C. Pembahasan	74
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Keterbatasan Penelitian	84
C. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penilaian Kinerja Pegawai BKD DIY	3
Tabel 2	Hasil <i>Pra-Survey</i> Pegawai BKD DIY	5
Tabel 3	Absensi Pegawai BKD DIY	7
Tabel 4	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	46
Tabel 5	<i>Mean, Standar Deviation (SD), AVE, Correlation dan Cronbach Alpha</i>	49
Tabel 6	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	50
Tabel 7	Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 8	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 9	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 10	Karakteristik Responden Lama Bekerja	64
Tabel 11	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	65
Tabel 12	Kategorisasi Variabel Kinerja	66
Tabel 13	Kategorisasi Variabel Disiplin	67
Tabel 14	Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 15	Hasil Uji Normalitas	69

Tabel 16	Hasil Uji Linieritas	70
Tabel 17	Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 18	Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Disiplin dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai	72
Tabel 19	Ringkasan Hasil Hipotesis	74

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	39
2. Struktur Organisasi BKD DIY.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuesioner Peneitian	90
2.	Data Penelitian, Validitas dan Reliabilitas	94
3.	Data Karakteristik Responden	97
4.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap1	100
5.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap 2	101
6.	Hasil Uji Reliabilitas	102
7.	Hasil Uji Karaktersitik Responden	104
8.	Hasil Uji Deskriptif	105
9.	Perhitungan Rumus Kategorisasi	106
10.	Hasil Uji Kategorisasi	107
11.	Hasil Uji Normalitas	108
12.	Hasil Uji Linieritas.....	109
13.	Hasil Uji Multikolinieritas	110
14.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda I.....	111
15.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda II	115
16.	Hasil Uji Korelasi	117
17.	Perhitungan AVE dan α Value	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BKD DIY) adalah sebuah instansi pemerintah yang berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta No 53 Tahun 2008 sebagaimana diubah dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 38 Tahun 2012 menetapkan bahwa BKD DIY mempunyai tugas dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut, BKD DIY mempunyai beberapa fungsi yaitu perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian,

penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota, penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam upaya terlaksananya fungsi dari BKD DIY dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu BKD DIY melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik setiap satu tahunnya untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh pegawai.

Penilaian kinerja di BKD DIY menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP dilaksanakan dari tahun 2014 sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang berguna untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya output kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh BKD DIY.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian perilaku kerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Di dalam BKD DIY, hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Hasil penilaian kualitas kerja pegawai BKD DIY, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Periode Tahun 2011-2015.

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2011	98	80,05	Baik
2012	98	80,19	Baik
2013	95	80,26	Baik
2014	100	80,54	Baik
2015	106	79,78	Baik

Sumber : Data Subbagian Umum BKD DIY

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai BKD DIY belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91. Selain itu, pada tahun 2011 sampai dengan 2014, persentase hasil kinerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2015 mengalami penurunan.

Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kuantitas oleh BKD DIY. Berdasarkan data SKP yang diperoleh dari Subbagian Umum BKD DIY,

didapatkan informasi bahwa hasil kuantitas kerja pegawai pada tahun 2014 rata-rata mencapai 86%, sedangkan tahun 2015 rata-rata mencapai target sebesar 84% dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil kuantitas kerja pegawai belum mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya dan pada tahun 2015 mengalami penurunan.

Dalam hal sikap, pegawai BKD DIY dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Hal ini di dukung dari hasil observasi di lapangan pada bulan Oktober-November 2015, bahwa ada beberapa pegawai yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi, misalkan pada saat setelah jam makan siang, ada beberapa pegawai yang pergi dengan alasan menjemput anak atau urusan pribadi lain dan kembali ke kantor tidak tepat waktu. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam 2 atau 3 hari.

Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa diandalkan, pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan Kabid dan Kasubid Pengembangan Karir yang

menyatakan bahwa beberapa anak buahnya tidak dapat menyelesaikan atau mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Untuk melihat keadaan di lapangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dilakukan *pra-survey* dengan cara wawancara. Wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan terbuka kepada 20 pegawai BKD DIY yaitu “faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai?”. Hasil *pra-survey* adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai BKD D.I Yogyakarta

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Jumlah	(%) Pegawai
1.	Kepemimpinan	2	10
2.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	4	20
3.	Lingkungan Kerja	5	25
4.	Disiplin	6	30
5.	Motivasi	3	15
	Jumlah	20	100

Sumber : Hasil *Pra-Survey* 20 Pegawai BKD DIY

Berdasarkan hasil *pra-survey* dari 20 pegawai BKD DIY menunjukkan bahwa faktor disiplin menempati posisi pertama dengan persentase sebesar 30%, kemudian diikuti faktor lingkungan kerja sebesar 25%, TPP 20%, motivasi 15% dan kepemimpinan 10%.

Berdasarkan faktor-faktor di atas maka peneliti mengambil faktor disiplin dan lingkungan kerja untuk menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai BKD DIY. Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD

DIY. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Etykawaty (2005) menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan Trisno & Suwarti (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Sedarmayanti, 2001). Menurut Rivai (2005) disiplin memiliki beberapa indikator diantaranya terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja.

Kedisiplinan pegawai BKD DIY dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh BKD DIY adalah Pukul 07.30, akan tetapi masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai datang terlambat pada bulan Januari-Desember 2015 seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Data Pegawai Datang Terlambat Periode Bulan Januari-Desember 2015

Bulan	Jumlah Pegawai		
	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat >4 kali
Januari	17 orang	5 orang	23 orang
Febuari	15 orang	5 orang	22 orang
Maret	15 orang	3 orang	24 orang
April	14 orang	4 orang	25 orang
Mei	16 orang	8 orang	23 orang
Juni	19 orang	3 orang	23 orang
Juli	15 orang	5 orang	19 orang
Agustus	15 orang	6 orang	24 orang
September	16 orang	5 orang	22 orang
Oktober	17 orang	4 orang	20 orang
November	15 orang	4 orang	21 orang
Desember	19 orang	7 orang	24 orang
Rata-Rata	16 orang	5 orang	23 orang

Sumber : Subbagian Umum BKD DIY

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai di dalam kantor BKD DIY pada bulan Januari-Desember 2015 cukup tinggi yaitu rata-rata terlambat 2-3 kali sebanyak 16 orang, rata-rata pegawai terlambat 4 kali sebanyak 5 orang dan 23 orang pegawai terlambat >4 kali dalam setiap bulannya. Selain itu dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Desember 2015, karena pegawai dibebankan dengan laporan akhir tahun yang mengakibatkan beban kerja mereka bertambah dan mengakibatkan kelelahan yang lebih dibandingkan hari biasanya pada bulan-bulan sebelumnya. Kelelahan tersebut mengakibatkan pada keesokan harinya banyak pegawai datang terlambat ke kantor.

Pimpinan BKD DIY menerapkan apel pagi sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan yang dilaksanakan

dua kali dalam satu minggu yaitu setiap hari Senin dan Kamis. Berdasarkan observasi yang dilakukan bulan Oktober-November 2015, dalam pelaksanaan apel pagi, tidak sedikit pegawai yang mengobrol dengan sesama pegawai lain dan tidak mendengarkan amanat yang disampaikan pimpinan dengan baik. Bahkan masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi yang sudah dijadwalkan oleh BKD DIY. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai terhadap ketaatan pada peraturan kerja di BKD DIY belum maksimal.

Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk lima hari kerja maupun enam hari kerja sesuai yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh Presiden tersebut, serta jumlah hari kerja yang berlaku di BKD DIY adalah lima hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah $\geq 7,5$ jam. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Hal ini didukung dari hasil observasi di lapangan pada bulan Oktober-November 2015, bahwa adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam 2 atau 3 hari.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja.

Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Pada BKD DIY desain tempat kerja dan ruang untuk masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang modern, terlihat bahwa meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakan di atas dan sekeliling meja kerja sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, selain itu pencahayaan yang kurang karena desain bangunan yang masih berbentuk lorong dan terkesan *horror* juga mengakibatkan suasana kerja di BKD DIY kurang kondusif.

Kurang kondusifnya lingkungan kerja juga diakibatkan karena seringnya pedagang yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 2 sampai 3 kali dalam sehari sering kali

mengganggu fokus kerja pegawai. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif karena adanya gangguan dari luar serta kurangnya kenyamanan yang didapatkan pegawai dalam bekerja. Hal ini didukung hasil wawancara dengan 20 pegawai BKD DIY yang menyatakan bahwa bangunan yang digunakan untuk kantor merupakan bangunan lama sehingga tata ruang dan desain tempat kerja belum disesuaikan dengan desain tempat kerja yang moderen, sehingga pegawai seringkali merasa bosan ketika bekerja.

Untuk menunjang proses dalam bekerja maka diperlukan fasilitas yang lengkap dan memadai. Berdasarkan laporan kinerja pemerintahan BKD DIY Tahun 2014 didapatkan informasi bahwa belum tersedianya ruang arsip dan untuk ruang kerja eselon IV belum ada ruang tersendiri, masih dalam satu ruangan dengan fungsional umum/staf dan belum dilengkapi meja kursi tamu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 pegawai BKD DIY pada bulan November 2015 didapatkan informasi bahwa mereka mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kantor. Diantaranya jaringan internet yang digunakan pada kantor sering mengalami gangguan (*error*) dan jumlah alat *fotocopy* di BKD DIY masih sangat terbatas sehingga seringkali pegawai harus mengantri lama untuk *mengcopy* dokumen dalam jumlah yang banyak, hal tersebut akan sangat menyita jam kerja pegawai. Fasilitas yang kurang memadai akan sangat berpengaruh pada produktivitas pegawai.

Dalam kantor BKD DIY diharapkan hubungan antar pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekanan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut. Hal ini didukung hasil wawancara dengan 20 pegawai BKD DIY pada bulan November 2015 yang menyatakan bahwa masih kurangnya hubungan yang baik pada beberapa pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan di kantor BKD DIY, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata kinerja pegawai belum sesuai dengan standar yang ditentukan BKD DIY.
2. Nilai rata-rata kinerja pegawai pada Tahun 2015 mengalami penurunan.

3. Banyaknya pegawai yang belum menggunakan waktu kerja mereka secara optimal.
4. Tingginya jumlah pegawai yang datang terlambat ke kantor.
5. Adanya pedagang asongan yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas yang cukup tinggi, yaitu 2 sampai 3 kali sehari.
6. Tata ruang kerja yang terlalu berdekatan dan desain tempat kerja belum disesuaikan dengan desain tempat kerja yang modern.
7. Beberapa pegawai masih belum dapat bekerjasama baik dengan rekanan kerja maupun dengan pimpinan.
8. Belum tersedianya ruang arsip dan ruang kerja tersendiri untuk eselon IV.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKD DIY dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu disiplin dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini, penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai BKD DIY ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan memahami seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pada pegawai BKD DIY.
2. Menganalisis dan memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai BKD DIY.
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai disiplin dan lingkungan kerja yang terjadi di BKD DIY dan efeknya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi BKD DIY dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1991).

a. Definisi Kinerja

- 1) Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Menurut Rivai dan Basri (2005), mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.
- 3) Menurut Gibson (1996), mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Dari ketiga definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah :

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti motivasi, kecakapan, tanggung jawab, persepsi peranan dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Sikap

Sikap pegawai terhadap organisasi, pimpinan maupun rekan kerja.

4) Keandalan

Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

c. Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Sedangkan penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis atas hasil kerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan 5 prinsip yaitu, objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja PNS terdiri dari dua unsur, yaitu :

1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh setiap pegawai negeri sipil. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak membuat SKP diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 Tentang Hukuman Disiplin Pegawai.

Penilaian SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target pada setiap kegiatan tugas jabatan/uraian kegiatan yang telah ditetapkan berdasarkan 4 (empat) aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi.

2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2010) yaitu :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya 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 pegawai 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 pegawai 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 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.

Menurut Timpe (1992), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

e. Efek Kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

1) Pencapaian target

Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas pegawai

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai.

5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. Disiplin

a. Definisi Disiplin

- 1) Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.
- 2) Nitisemito (1996), Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, pengertian disiplin yang sesuai dengan tempat penelitian adalah pengertian disiplin menurut Hasibuan (2006), pengertian kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

b. Karakteristik Disiplin

Menurut Levine (1980), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut melakukan :

1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja

Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja.

2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku

Pegawai dikatakan disiplin apabila dapat menaati tata tertib dan patuh terhadap intruksi dari atasan.

3) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan

Pegawai dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

c. Indikator Disiplin

Rivai (2005) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Dari empat indikator disiplin yang disebutkan di atas, peneliti hanya menggunakan tiga indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada

peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Indikator tersebut telah disesuaikan dengan tempat penelitian, yaitu di BKD DIY.

d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002) disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu:

1) *Self imposed discipline*, disiplin yang berasal dari diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi.

2) *Command discipline*, disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai atau pegawai. Hal ini berarti tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai bersungguh-sungguh mengerjakannya. Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan

dengan proses motivasi, secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

3) Kesejahteraan

Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Kecintaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

4) Ancaman

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner.

5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

- 1) Nitisemito (1996), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- 2) Sedarmayati (2001), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari kedua pengertian di atas, yang paling sesuai dengan keadaan tempat penelitian adalah pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) terdiri dari :

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

d. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1996) adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi

terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

5 aspek lingkungan kerja non-fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.

- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juhana (2013) tentang pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi, terbukti bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi maka harus membangkitkan motivasi kerja pegawai yang tinggi, menanamkan disiplin pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maka akan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai terutama di Dinas Kesehatan Kota Cimahi.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2001), disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. 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 dapat ditingkatkan.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin

pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2007).

Disiplin pegawai BKD DIY dinilai masih kurang maksimal. Hal ini dilihat dari beberapa indikasi yaitu banyaknya pegawai yang masih datang terlambat ke kantor, penggunaan jam kerja yang kurang efektif dan kurangnya ketaatan pegawai pada peraturan kerja yang terlihat dari masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel rutin yang dilaksanakan oleh kantor.

Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan pegawai dengan tingkat disiplin yang rendah maka akan terjadi penurunan kinerja kerja. Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Etykawaty (2005).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Etykawaty (2005) berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan peningkatan kinerja pegawai, menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh disiplin yang diukur dengan indikator patuh pada peraturan, efektif dalam bekerja (pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat), dan tindakan korektif (melakukan pencatatan terhadap semua pekerjaan).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

Berdasarkan observasi pada bulan Oktober-November 2015 dan hasil wawancara dengan 20 pegawai BKD DIY, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik masih mengalami beberapa masalah. Permasalahan pada lingkungan fisik contohnya bangunan yang sudah tua, penataan ruang kerja yang belum kondusif, belum adanya ruang arsip, belum adanya ruang kerja tersendiri untuk eselon IV serta belum dilengkapi dengan meja kursi tamu, serta fasilitas lain seperti internet yang sering mengalami gangguan, sedangkan

masalah pada lingkungan non-fisik seperti kurang baiknya hubungan pegawai dengan pimpinan maupun rekan kerja, gangguan dari luar seperti adanya pedagang yang masuk kantor dan menawarkan barang dagangannya dengan intensitas 2-3 kali sehari sehingga suasana kerja kurang kondusif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisno & Suwanti (2004), tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai

akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi.

Beberapa masalah mengenai kinerja pegawai yang ada di BKD DIY yaitu tentang kualitas kerja pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan pihak organisasi yaitu mencapai angka 91 atau dengan predikat sangat baik dan ada penurunan kualitas kerja pada tahun 2015, hasil kuantitas pegawai tahun 2015 mengalami penurunan, rata-rata pada tahun 2014 sebesar 86%, sedangkan pada tahun 2015 sebesar 84% dari target yang telah ditetapkan yaitu 100%. Selain itu masih ada beberapa pegawai yang menggunakan jam kerja untuk keperluan pribadi dan kurang dapat diandalkan ketika atasan memberikan tugas untuk diselesaikan, sehingga mengakibatkan penggunaan jam kerja kurang optimal.

Apabila dalam suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan berkurang, terlebih apabila hal tersebut didukung dengan rendahnya disiplin yang dimiliki pegawai. Disiplin yang rendah ditambah dengan lingkungan kerja yang buruk membuat para pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dengan baik.

Apabila organisasi mempunyai lingkungan kerja yang baik maka akan membuat pegawainya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun apabila lingkungan kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran

dari setiap pegawai maka hal tersebut tidak akan efektif. Pegawai yang pada dasarnya memiliki disiplin yang rendah akan sulit terpengaruh oleh lingkungan kerja yang baik yang ada di organisasi, sehingga pegawai tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Apabila dalam suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka hasil kerja pegawainya tidak maksimal. Walaupun pegawai tersebut memiliki disiplin yang tinggi, namun apabila fasilitas yang ada di kantor tidak lengkap dan suasana kerja tidak mendukung, maka pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

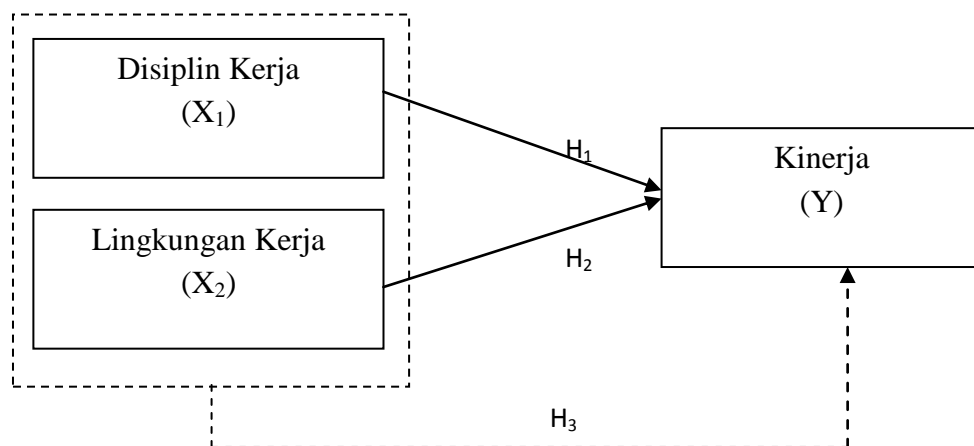
Apabila lingkungan yang ada di dalam organisasi baik, maka ada kemungkinan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila hal tersebut di dukung dengan disiplin yang tinggi dari setiap pegawai, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan maksimal, dengan itu visi dan misi organisasi pun akan tercapai.

Disiplin dan lingkungan kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Dengan adanya disiplin yang tinggi disertai lingkungan kerja yang baik (konduktif), maka hasil kerja pegawai BKD DIY dapat maksimal. Hal itu dikarenakan pegawai patuh pada peraturan yang ada di kantor dan merasa nyaman saat bekerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juhana (2013), dari hasil penelitiannya terbukti bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap

kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai maka harus menanamkan disiplin pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian tentang hubungan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

H₁ : Pengaruh disiplin (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y)

H₂ : Pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

H₃ : Pengaruh disiplin (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.

H₃: Disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jl. Kyai Mojo nomor 56, Yogyakarta. Waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan Januari-Maret 2016.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan diukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori-teori yang berkaitan.

1. Variabel Dependen

Kinerja pegawai di BKD DIY adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai BKD DIY, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan BKD DIY bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984) terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Sikap

Sikap pegawai terhadap organisasi, atasan maupun rekan kerja.

4) Keandalan

Dapat tidaknya pegawai BKD DIY diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi, mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

2. Variabel Independen

a. Disiplin (X_1)

Disiplin pegawai di BKD DIY adalah kesadaran dan kesediaan pegawai BKD DIY dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Menurut Rivai (2005) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin pegawai :

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai pada BKD DIY, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Pegawai BKD DIY yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai BKD DIY terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja pegawai di BKD DIY adalah sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) terdiri dari :

1) Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan di BKD DIY.

2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap di BKD DIY, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja di BKD DIY.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKD DIY sebanyak 105 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi pegawai di BKD DIY, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *Likert*, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|---------|
| a. Sangat Setuju (SS) | 5 poin. |
| b. Setuju (S) | 4 poin. |
| c. Kurang Setuju (KS) | 3 poin. |
| d. Tidak Setuju (TS) | 2 poin. |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 poin. |

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja dalam bentuk angket. Instrument yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Angket yang disajikan berisi 17 pertanyaan, yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang kinerja, 6 pertanyaan tentang disiplin kerja dan 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item
1.	Kinerja (Ranupandojo dan Suad, 1984)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Sikap 4. Keandalan	1 2 3, 4 5
2.	Disiplin (Rivai, 2005)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja	1, 2 3, 4 5, 6
3.	Lingkungan Kerja (Nitisemito, 1992)	1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas kerja 3. Hubungan dengan rekan kerja	1, 2 3 4, 5, 6

G. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk

pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada BKD DIY.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui *loading factor* dengan bantuan *SPSS 22.00 for Windows*. *Loading factor* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk

menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading item* pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5.

Dalam penelitian ini terdapat 2 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item kinerja pegawai nomor 3 dan item lingkungan kerja nomor 6 dikarenakan nilai *loading factor* kurang dari 0,5, sehingga 15 item pertanyaan dinyatakan valid dan akan dianalisis lebih lanjut. Nilai *loading factor* tiap item kinerja pegawai adalah 0,616 sampai 0,936. Nilai *loading factor* untuk tiap item disiplin adalah 0,661 sampai 0,923. Nilai *loading factor* tiap item lingkungan kerja adalah 0,618 sampai dengan 0,936. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 5. AVE dari kinerja pegawai 0,732, disiplin adalah 0,740 dan lingkungan kerja 0,744 adalah lebih dari 0,5. Oleh karena itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker, 1981)

Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00-0,199 = sangat rendah, 0,200-0,399 = rendah, 0,400-0,599 = sedang, 0,600-

0,799 = kuat, 0,800-1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa disiplin sebagai variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (0.566***, *** $p < 0.00$), dengan kategori sedang (Spearman, 1904). Lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (0.577***, *** $p < 0.00$), dengan kategori sedang (Spearman, 1904). Ringkasan hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Mean, Standart Deviation (SD), AVE, Correlation dan Cronbach Alpha

	Mean	(s.d)	AVE	1	2	3	4	5	6	7
1 Kelamin	1,53	,501								
2 Pendidikan	4,50	1,153		,162						
3 Lama Bekerja	3,05	1,050		-,231*	-,219*					
4 Gaji	2,12	,474		,003	,553**	,181				
5 Kinerja	3,73	,808	,732	-,200*	-,124	,188	-,061	(0,957)		
6 Disiplin	3,71	,736	,740	-,165	-,132	,008	-,056	,566***	(0,970)	
7 Lingkungan	4,23	,756	,744	-,117	,043	,059	-,022	,577***	,546***	(0,967)

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01.

***Korelasi signifikan pada level 0.00.

Nilai *Cronbach Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell & Fiske, 1959).

Tabel 6. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity.

Variabel	1	2	3
1. Kinerja Pegawai	0.7320	0.3204	0.3329
2. Disiplin	0.5875	0.7400	0.2981
3. Lingkungan Kerja	0.5859	0.5638	0.7440

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal.

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE.

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelahkanan AVE.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir
- δ_t^2 = Jumlah varians

Dengan metode *Cronbach Alpha*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang $< 0,60$ menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,957	Reliabel
Disiplin	0,970	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,967	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara

pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogrov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Frisch dalam strom, 1998).

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel

dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dua variabel independen yaitu disiplin dan lingkungan kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan gaji. Pengujian pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Lama Bekerja} + \beta_4 \text{ Gaji} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Lama Bekerja} + \beta_4 \text{ Gaji} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Lama Bekerja} + \beta_4 \text{ Gaji} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{Lama Bekerja} + \beta_4 \text{Gaji} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots \dots \dots \text{(IV)}$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

σ : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X_1 : Disiplin

X_2 : Lingkungan Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang

semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

BKD DIY merupakan lembaga kepegawaian yang ada di wilayah DIY yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya. Secara resmi keberadaannya ditetapkan dengan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 11 Tahun 1960 Tentang Susunan Organisasi dan Formasi Pegawai Instansi-Instansi Pemerintah Provinsi DIY, melalui lembaga yang disebut Kantor Urusan Pegawai (KUP). KUP yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang membawahi 6 (enam) bagian, mempunyai tugas pokok antara lain mengerjakan testing pengangkatan, pemberhentian, pemindahan kenaikan pangkat dan penyelesaian administrasinya, mengurus pemberian uang jajan tetap, deklarasi biaya dan

meminjam uang untuk membeli kendaraan, mengurus pensiun janda, anak yatim piatu dan pembayaran pensiun serta tunjangan lain.

KUP terletak di Jalan Malioboro Nomor 12-14 yang berada di Komplek Kepatihan Danurejan Yogyakarta. Kepala Kantor Urusan Pegawai tercatat pada waktu itu yang menjabat adalah KRT Wirosaputro. Pada tahun 1973, berdasarkan Surat Keputusan Kepala Daerah Propinsi DIY Nomor 18 Tahun 1973 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Propinsi DIY, Kantor Urusan Pegawai berubah namanya menjadi Biro Personalia dengan lokasi dan gedung yang sama. Pada periode ini Kepala Biro Personalia dijabat oleh Drs. KRT Suyono Kusumo. Biro Personalia mengalami perubahan nama menjadi Biro Kepegawaian Sekretariat Wilayah Daerah Propinsi DIY sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1981 dengan lokasi tetap sama di eks gedung Biro Personalia. Pada tahun 1987, gedung Biro Kepegawaian dipindahkan ke lokasi yang baru tepatnya di kompleks kepatihan yang paling utara, yang sekarang menjadi gedung Biro Hukum dan Badan Kerjasama.

Pada era otonomi daerah, seiring dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih otonom, terjadi perubahan kelembagaan termasuk diantaranya adalah Biro Kepegawaian yang berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah Propinsi DIY (berdasarkan PERDA Provinsi DIY Nomor 4 Tahun 2000). Adanya peningkatan eselonering pimpinannya menjadikan kewenangannya menjadi lebih luas. Adapun yang menjadi kepala Badan Kepegawaian Daerah yang pertama sejak perubahan tersebut

adalah Drs. SOIM. BKD menempati gedung eks Dinas Pendidikan dan Pengajaran Propinsi DIY yang terletak di Jalan Suryatmajan Nomor 9A, yang sekarang sudah menjadi Kantor Sekda dan Asek. Kemudian pada tahun 2002 gedung BKD dipindahkan ke luar kompleks kepatihan yaitu di Jl. Kyai Mojo Nomor 56 Yogyakarta yang merupakan eks gedung Dinas Kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2004 tanggal 5 Februari 2004 Badan Kepegawain Daerah mengalami perubahan kembali menjadi Biro Kepegawaian Setda Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan yang pertama menjabat sebagai Kepala Biro Kepegawaian pasca perubahan dari Badan Kepegawain Daerah adalah oleh Ir. Soetaryo. 2 tahun berikutnya yaitu pada tahun 2005, Drs.Hardjono menggantikan posisi Kepala Biro sebelumnya, sampai pertengahan bulan Agustus 2006 beliau menjalankan tugas sebagai Kepala Biro Kepegawaian Setda Provinsi DIY. Pada pertengahan bulan Agustus 2006 beliau wafat saat masih menjabat, dan posisi Kepala Biro Kepegawaian sempat vakum selama beberapa bulan. Setelah hampir 5 bulan vakum, didapatkan pengganti Kepala Biro Kepegawaian yaitu Sudiby, SH.

Selanjutnya melalui Peraturan Daerah DIY Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Biro Kepegawaian Setda Provinsi DIY kembali mengalami perubahan kelembagaan menjadi Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi DIY dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang pertama pasca perubahan kelembagaan yaitu Sudiby, SH. Setelah menjabat selama lebih kurang 5 (lima) tahun, terhitung mulai tanggal 01 September 2011, Bapak Sudiby, SH memasuki masa Bebas Tugas (BT). Maka, pada tanggal 07 November 2011 dilantiklah pejabat yang baru, yaitu R. Agus Supriyanto yang secara resmi menjabat sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY sampai saat ini.

Daftar Urutan Periodisasi Menjabat yaitu :

1. KRT. Wiro Saputro
2. Drs. KRT Suyono Kusumo
3. Drs. Marsudi Kartoraharjo (1982-1987)
4. KRT. Darukusumo atau Bapak. Rusdarundiyo (1987-1992)
5. Drs. Mudjono NA (1992-1994)
6. Dra. Siti Sulami (1994-1998)
7. Sutito, SH(1998-1999)
8. Ir. Setyoso Hardjowisastro, M.Si (1999-2000)
9. Drs. Soim (2000-2004)
10. Ir. Soetaryo (2004-2005)
11. Drs. Hardjono (2005-2006)
12. Sudiby, SH. (2006-2011)
13. R. Agus Supriyanto (2011- sekarang)

Visi jangka menengah BKD DIY yang tertuang dalam Rencana Strategis instansi Tahun 2012-2017 adalah **Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan Berbudaya.**

Untuk mewujudkan visi tersebut ditempuh melalui sebuah misi, yaitu **Terwujudnya Peningkatan Kualitas Manajemen Sumberdaya Aparatur.**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 53 Tahun 2008 sebagaimana diubah dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 38 Tahun 2012 menetapkan bahwa BKD DIY mempunyai tugas dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur DIY, BKD DIY mempunyai beberapa fungsi yaitu perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian Pemerintah Kabupaten/Kota, penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

Susunan atau struktur organisasi di BKD DIY adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DIY Nomor: 7 Tahun 2008 Tanggal 15 Agustus 2008



Sumber : Subbagian Umum BKD DIY

Gambar 2. Struktur Organisasi BKD DIY

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai BKD DIY. Kuesioner terkait tentang variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi pegawai BKD DIY yaitu 105 orang.

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji/jumlah penghasilan responden.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pegawai BKD DIY ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	49	46,7%
Perempuan	56	53,3%
Total	105	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 responden (46,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 56 responden (53,3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di BKD DIY berjenis kelamin perempuan.

2) Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai BKD DIY ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	3	2,9%
SMP	1	1,0%
SMA	21	20,0%
Diploma	9	8,6%
S1	57	54,2%
S2	14	13,3%
Total	105	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 3 responden (2,9%) yang memiliki pendidikan SD, sebanyak 1

responden memiliki pendidikan SMP (1,0%), 21 responden (20,0%) memiliki pendidikan SMA, 9 responden (8,6%) memiliki pendidikan Diploma, 57 responden (54,2%) memiliki pendidikan S1 dan sebanyak 14 responden (13,3%) memiliki pendidikan terakhir Magister (S2). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BKD DIY memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1).

3) Lama Bekerja

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan lama bekerja pegawai BKD DIY ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	4	3,8%
1-10 tahun	33	31,4%
11-20 tahun	32	30,5%
21-30 tahun	26	24,8%
>30 tahun	10	9,5%
Total	105	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 4 responden (3,8%) yang memiliki masa kerja <1 tahun, 33 responden (31,4%) yang memiliki masa kerja 1-10 tahun, 32 responden (30,5%) dengan masa kerja 11-20 tahun, 26 responden (24,8%) untuk masa kerja 21-30 tahun dan 10 responden (9,5%) untuk masa kerja lebih dari 30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BKD DIY adalah pegawai dengan masa kerja antara 1-10 tahun.

4) Gaji/Jumlah Penghasilan

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan gaji/jumlah penghasilan pegawai BKD DIY ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji/Jumlah Penghasilan

Gaji	Frekuensi	Persentase
1-2 juta	6	5,7%
2-4 juta	80	76,2%
4-6 juta	19	18,1%
Total	105	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 6 responden (5,7%) yang mendapatkan penghasilan pada kisaran 1-2 juta rupiah, responden dengan penghasilan sebesar 2-4 juta rupiah sebanyak 80 responden (76,2%), sedangkan responden dengan penghasilan sebesar 4-6 juta rupiah adalah sebanyak 19 responden (18,1%). Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BKD DIY mendapatkan penghasilan pada kisaran 2-4 juta rupiah dalam waktu satu bulan.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai BKD DIY mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKD DIY. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 5, *mean* sebesar 3,7262, dan *standard deviasi* sebesar 0,80825. Selanjutnya data kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,53$	15	14,3%
Sedang	$2,92 \leq X < 4,53$	75	71,4%
Rendah	$X < 2,92$	15	14,3%
Jumlah		105	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori sedang sebanyak 75 responden (71,4%), responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden (14,3%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori rendah sebanyak 15 responden (14,3%). Kategori sedang diartikan bahwa kinerja pegawai BKD DIY belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja

pegawai yang sudah baik, akan tetapi belum di atas standar yang ditentukan oleh BKD DIY.

2) Disiplin

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin diperoleh nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 5, *mean* sebesar 3,7079, dan *standard deviasi* sebesar 0,73590. Selanjutnya data disiplin dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel disiplin terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Disiplin

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,44$	16	15,2%
Sedang	$2,97 \leq X < 4,44$	77	73,3%
Rendah	$X < 2,97$	12	11,4%
Jumlah		105	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin dalam kategori sedang sebanyak 77 responden (73,3%), responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin dalam kategori tinggi sebanyak 16 responden (15,2%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin dalam kategori rendah sebanyak 12 responden (11,4%). Kategori sedang diartikan bahwa disiplin pegawai BKD DIY belum maksimal, hal ini terlihat dari

masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat, belum menaati peraturan kerja dan standar kerja.

3) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 5, *mean* sebesar 4,2343, dan *standard deviasi* sebesar 0,75631. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel disiplin terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,99$	30	28,6%
Sedang	$3,47 \leq X < 4,99$	58	55,2%
Rendah	$X < 3,47$	17	16,2%
Jumlah		105	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 58 responden (55,2%), responden memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 30 responden (28,6%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 17 responden (16,2%). Kategori

sedang diartikan bahwa lingkungan kerja pada BKD DIY belum maskimal, hal ini dapat dilihat dari suasana kerja yang belum kondusif, belum tersedianya fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai dan masih adanya hubungan yang kurang harmonis antar pegawai.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,063	Normal
Disiplin	0,136	Normal
Lingkungan Kerja	0,104	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05

pada ($\text{sig} > 0,05$). Kinerja pegawai mempunyai nilai signifikansi 0,063, disiplin mempunyai nilai signifikansi 0,136 dan lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,14, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	0,278	Linier
Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	0,556	Linier

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin	0,702	1,424	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,702	1,424	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD DIY

Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	-,159	-,072	-,091	-,060
Pendidikan	-,018	,059	-,101	-,024
Lama Bekerja	,162	,198	,114	,153
Gaji	-,080	-,098	-,014	-,048
Disiplin		,555***		,346***
Lingkungan Kerja			,563***	,372***
R²	,069	,365	,378	,457
ΔR^2	,069	,295***	,308***	,388***

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p<0,001; **p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 18. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar (β) 0,555 (**p<0.001; p=0,000). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,295***. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 18. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar (β) 0,563 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,308***. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 18. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin (β) 0,346 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,372 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi disiplin dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,388***. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai BKD DIY, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.	Terbukti
2.	Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.	Terbukti
3.	Disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.	Terbukti

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

C. Pembahasan

1) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Hal ini dibuktikan dengan (β) 0,555 (**p<0.001; p=0,000). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,295***.

Disiplin yang dimiliki pegawai BKD DIY kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai pada tahun 2015 yang cukup tinggi, masih ada beberapa pegawai yang belum menaati peraturan yang ada di BKD DIY dan masih ada beberapa pegawai yang belum menggunakan jam kerja mereka secara optimal.

Kinerja pegawai akan maksimal ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi. 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 (Sutrisno, 2010). Kinerja pegawai BKD DIY akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja (Rivai, 2005).

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi maka dia akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja, sedangkan pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja. Secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan ketika pegawai memiliki disiplin tinggi, maka dia akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan kinerja, karena pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan mengikuti prosedur kerja yang ada, maka hal tersebut akan meminimalisir adanya kesalahan pegawai pada hasil kerjanya.

Pegawai yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai yang disiplin akan menggunakan jam kerjanya secara maksimal untuk bekerja, karena mereka merasa mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dengan penggunaan jam kerja secara maksimal, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel disiplin yaitu

pada indikator ketaatan pada standar kerja sebesar 3,6. Ketaatan pada standar kerja yang dimaksud adalah ketaatan pada penggunaan jam efektif kerja sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 yaitu 37 jam 30 menit per minggu atau $\geq 7,5$ jam per hari. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kurangnya kedisiplinan pegawai khususnya ketaatan pada standar kerja disebabkan karena tidak adanya sanksi yang tegas untuk pegawai yang kurang disiplin. Adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan pribadi membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Hal itu membuat jam kerja mereka terpotong, sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam 2 atau 3 hari.

Ketika penggunaan jam kerja dapat dilaksanakan secara optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai BKD DIY. Berdasarkan penelitian, disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai BKD DIY. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Etykawaty (2005) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh disiplin yang diukur dengan indikator patuh pada peraturan, efektif dalam bekerja (pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat), dan tindakan korektif (melakukan pencatatan terhadap semua pekerjaan).

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Hal ini

dibuktikan dengan (β) 0,563 (***) $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,308***.

Lingkungan kerja di BKD DIY belum mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik masih mengalami beberapa masalah. Permasalahan pada lingkungan fisik contohnya bangunan yang sudah tua, penataan ruang kerja yang belum membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, belum adanya ruang arsip, belum adanya ruang kerja tersendiri untuk eselon IV serta belum dilengkapi dengan meja kursi tamu, serta fasilitas lain seperti internet yang sering mengalami gangguan, sedangkan masalah pada lingkungan non-fisik seperti kurang baiknya hubungan pegawai dengan pimpinan maupun rekan kerja, gangguan dari luar seperti adanya pedagang yang masuk kantor dan menawarkan barang dagangannya dengan intensitas 2-3 kali sehari sehingga suasana kerja kurang kondusif. Hal tersebut mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Kinerja pegawai akan meningkat ketika indikator-indikator lingkungan

kerja terpenuhi seperti suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja (Nitisemito, 2002).

Dengan adanya suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif seperti, ruang yang bersih, pencahayaan yang cukup, pemilihan warna ruangan yang sesuai, jauh dari kebisingan, serta tidak ada gangguan dari luar seperti gangguan dari pedagang yang masuk kantor untuk menawarkan barang dagangannya pada saat jam kerja berlangsung, akan mendorong pegawai bekerja lebih baik, karena pegawai merasa nyaman ketika bekerja.

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja, dimana yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja secara lengkap/mutakhir. Peralatan kerja yang dimaksud disini seperti tersedianya jumlah komputer, mesin *fotocopy*, koneksi internet yang lancar, jumlah ruang kerja yang sesuai kapasitasnya, dll. Ketika suatu organisasi memiliki fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai akan dapat bekerja secara maksimal.

Dengan adanya hubungan yang harmonis baik antara pegawai dengan pimpinan, maupun dengan rekan kerja akan sangat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Ketika dalam sebuah organisasi terdapat hubungan yang harmonis antar pegawai, maka komunikasi antar pegawai akan lancar, selain itu akan terjalin kerjasama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya kerjasama yang baik

antar pegawai atau rekanan kerja, diharapkan kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah yaitu pada indikator suasana kerja sebesar 4,1. Kurangnya kondusifitas di BKD DIY dikarenakan desain tempat kerja belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang modern, meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakan di atas dan sekeliling meja kerja, dan seringnya pedagang yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 2 sampai 3 kali dalam sehari sering kali mengganggu fokus kerja pegawai. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif, hal ini mengakibatkan kurangnya kenyamanan yang didapatkan pegawai dalam bekerja. Ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai BKD DIY lebih banyak menggunakan jam kerjanya di dalam ruangan, maka dibutuhkan suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang bersih, sehat, aman dan nyaman agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dan menghindari kebosanan pada saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di BKD DIY. Hasil ini diperkuat dengan penelitian oleh Susilaningsih (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin sebesar (β) 0,346 (***) $p < 0.001$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja sebesar (β) 0,372 (***) $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,388.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1991).

Kinerja yang maksimal dapat dipicu dengan adanya tingkat disiplin yang tinggi dari setiap pegawai dan lingkungan kerja yang baik di dalam organisasi tersebut. Disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi, selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa aman dan nyaman ketika bekerja.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Sesuai pendapat dari Moekizat (2002) disiplin timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed*. *Command discipline*, dalam hal ini sebuah organisasi harus membuat peraturan yang jelas dan memberikan sanksi yang tegas kepada pelaku indisipliner, dengan adanya sanksi yang tegas, maka akan meminimalisir pegawai untuk melakukan tindakan indisipliner. *Self imposed*, atasan harus bisa membantu pegawai untuk menumbuhkan disiplin di dalam diri pegawai dengan cara memberikan teladan yang baik kepada bawahannya, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja secara disiplin.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pihak organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, supaya pegawai merasa nyaman ketika bekerja. Kinerja yang maksimal dapat dicapai ketika indikator-indikator lingkungan kerja dapat terpenuhi.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik pada BKD DIY dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti merenovasi penataan ruang kerja dengan meletakkan meja kerja antar pegawai tidak terlalu berdekatan, sehingga pegawai mempunyai ruang gerak yang cukup untuk melakukan pekerjaannya. Menyediakan ruang arsip, dengan

adanya ruang arsip maka tidak ada lagi dokumen-dokumen menumpuk di atas meja kerja pegawai, hal tersebut membuat pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Selain itu, untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, pihak BKD DIY juga harus lebih tegas menangani pedagang yang masuk ke kantor dengan intensitas yang sering pada saat jam kerja berlangsung, larangan bahwa pedagang tidak boleh masuk ke kantor akan sangat membantu meningkatkan suasana kerja yang kondusif pada BKD DIY.

Kinerja pegawai BKD DIY dipengaruhi oleh sikap disiplin dari diri masing-masing pegawai dan lingkungan kerja yang ada di dalam kantor BKD DIY. Pegawai yang memiliki disiplin rendah dan mereka bekerja di dalam lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri sendiri untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada serta tidak merasakan kenyamanan dan keamanan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai BKD DIY yang memiliki disiplin tinggi dan bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada di kantor. Ketika disiplin yang tinggi didukung dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKD DIY. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian sebesar (β) 0,555 dan (ΔR^2) sebesar 0,295 yang artinya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 29,5%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY dan hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKD DIY. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian sebesar (β) 0,563 dan (ΔR^2) sebesar 0,308 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 30,8%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY dan hipotesis kedua diterima. Lingkungan kerja yang kondusif akan sangat membantu

pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, karena pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja.

3. Disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKD DIY. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai disiplin sebesar (β) 0,346, lingkungan kerja sebesar (β) 0,372 dan (ΔR^2) sebesar 0,388 yang artinya disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 38,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Apabila sebuah organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka diperlukan tingkat disiplin yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan tingkat disiplin yang tinggi dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai BKD DIY akan maksimal, dengan itu visi dan misi organisasi pun akan tercapai.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa kekurangan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kekurangan yang pertama adalah hanya menggunakan 2 variabel independent (ΔR^2) sebesar 0,388 untuk memprediksi variabel dependen. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja pegawai BKD DIY.

2. Kekurangan selanjutnya adalah metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif dan terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Terkait

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pihak organisasi juga perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja yang kondusif. BKD DIY perlu melakukan tindakan yang tegas terhadap pedagang yang masuk kantor untuk menawarkan dagangannya dengan intensitas yang sering, tindakan tegas tersebut bisa dilakukan dengan larangan masuk ke kantor pada saat jam kerja berlangsung. Tingkat disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik secara langsung akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena

faktor disiplin dan lingkungan kerja sebesar 38,8%, sehingga masih ada 61,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9, No.2.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Campbell, DT & Fiske, DW. Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix. *Psychollogical Bulletin*. Vol. 56 (2). Hal 81-195.
- Fornell, C, dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18
- Ghoniayah, Nunung. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 2, No 2.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2006). *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James, John M.Ivancevich, dan Donnely (1996). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Juhana, Dudung (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol.7, No.2.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah D.I Yogyakarta Tahun 2014.
- Livine, IS , Lateiner Alfred R,. (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Diterjemahkan oleh : Imam Soedjono. Jakarta: Cemerlang
- Hair, et al. (1995). *Multivariate Data Analysis 6 Ed*. New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan IX*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Moekizat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Munandar, Ashar. (2001) . *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Novyanti, Joyce Sagita. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Tesis*. Palu : Universitas Tadakulo.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. (1984). *Manajemen personalialia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal Fauzi dan Basri, MA. (2005). *Perfomance Appraisalm*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, Putri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sidanti, Heni (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA)*. Vol.9, No 1.
- Simanjutak, Markus Doddy. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

- Spearman, C. (1904). General Intelligence, Objective Determined and Measured. *The American Journal of Psychology*, 15 (2), 201-292
- Strom, Steinar (1998). *Econometrics and Economic Theory in 20th Century: The Ragnar Frisch Centennial Symposium*. Cambridge: Cambridge University Press
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryana. (2009). *Statistika Terapan*. Diakses dari www.statistikaterapan.wordpress.com pada tanggal 20 Januari 2016.
- Susilaningsih, Nur. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol.1 No.2.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- Timpe, Dale. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja, Penerjemah Sofyan Chikmat*. Yogyakarta : Ilex Media Komputindo.
- Trisno, I. & Suwarti, T. (2004) “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati)”. *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, Vol.1 No.1.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Pegawai Badan Kepegawaian Daerah D.I Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah D.I Yogyakarta”**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/-i.**

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Tri Widari
Nim.12808141030

Petunjuk pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Nama : _____ *) boleh tidak diisi

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki

2. Perempuan

Pendidikan Terakhir terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar 5. Sarjana (S1)

2. Sekolah Menengah Pertama 6. Master (S2)

3. Sekolah Menengah Atas 7. Doktor (S3)

4. Diploma

Lama bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Gaji : (_____)

1. 1-2 juta

2. 2-4 juta

3. 4-6 juta

4. 6-8 juta

5. 8-10 juta

6. Lebih dari 10 juta

KET :

- 1. SS : Sangat setuju**
- 2. S : Setuju**
- 3. KS : Kurang setuju**
- 4. TS : Tidak setuju**
- 5. STS : Sangat tidak setuju**

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah.					
2.	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.					
3.	Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan.					
4.	Saya memiliki sikap kerja yang positif.					
5.	Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.					
No	Pernyataan Disiplin Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan Saya dalam bekerja					
4.	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan					
6.	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
2.	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3.	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya					
4.	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
5.	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
6.	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					

2. Data Penelitian, Validitas dan Reliabilitas

NO	KINERJA					Y	DISIPLIN						X1	LINGKUNGAN KERJA						X2
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6		4	2	3	1	5	6	
1	4	3	5	3	3	8	4	4	4	3	3	3	21	4	5	5	5	5	4	24
2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	24
3	4	3	5	3	3	13	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	3	19	5	5	5	5	5	4	25
5	5	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	4	25
6	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	4	24
8	5	4	4	4	4	17	3	3	3	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	25
10	5	4	5	5	4	18	4	4	4	3	4	3	22	5	5	5	5	5	5	25
11	2	2	4	2	3	9	3	3	3	2	3	3	17	4	5	5	5	4	2	23
12	4	3	5	3	3	13	3	3	3	3	4	3	19	5	4	4	4	5	4	22
13	3	4	4	4	5	16	3	3	3	3	3	4	19	5	4	5	4	4	5	22
14	3	2	4	3	2	10	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	2	4	4	15
15	4	4	5	3	4	15	3	3	2	3	2	3	16	4	4	4	4	4	3	20
16	3	4	4	4	3	14	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	3	19
17	3	4	2	3	3	13	2	2	2	2	2	2	12	3	4	3	4	3	3	17
18	2	3	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	2	4	3	4	3	3	16
19	4	5	4	4	4	17	3	4	3	3	4	3	20	5	4	4	4	4	4	21
20	3	4	3	4	4	15	4	5	4	5	4	4	26	5	4	3	4	4	3	20
21	2	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	3	20
22	4	4	3	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	25
23	4	4	2	4	4	16	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	5	5	4	24
24	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23	4	5	5	5	5	4	24
25	4	5	3	5	5	19	3	3	3	3	3	4	19	4	5	5	4	5	4	23
26	4	5	3	5	5	18	3	2	3	2	2	2	14	2	3	3	3	3	2	14
27	5	3	4	3	3	14	4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	4	4	4	19
28	3	3	4	3	3	12	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	4	15
29	4	4	2	4	4	16	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	4	5	4	23
30	4	4	3	4	4	16	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	20
31	4	5	3	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	5	5	5	24
33	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
34	3	3	4	3	3	12	4	3	4	3	3	4	21	5	5	5	5	5	4	25
35	5	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	24

36	4	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	3	21	4	5	5	5	5	4	24
37	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	3	24
38	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	24
40	4	4	3	4	4	16	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	16
41	3	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	3	3	4	16
42	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	25
43	4	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	25
44	4	3	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	19
45	2	3	3	3	3	11	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	2	19
46	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
47	5	4	4	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	24
49	5	4	4	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	25
50	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	25
51	2	2	3	2	2	9	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	10
52	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	20
53	2	3	2	3	3	11	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	2	15
54	3	3	2	3	3	12	3	3	3	3	3	4	19	3	2	2	2	2	2	11
55	4	3	5	3	3	13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	25
56	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	19
57	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	5	21
58	4	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	25
59	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	3	25
61	4	4	5	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
62	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	17	3	2	2	2	2	3	11
63	2	2	3	2	2	9	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	10
64	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	4	25
66	3	3	2	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	20
67	5	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	25
69	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	25
71	5	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
73	4	4	3	4	4	16	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	4	19
74	3	3	3	3	3	12	2	2	2	2	3	2	13	4	4	4	4	4	4	20

75	4	3	3	3	3	13	2	2	2	2	2	3	13	4	5	5	5	5	3	24
76	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	20
77	4	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	3	25
78	4	5	3	5	5	19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	25
79	2	2	3	2	2	9	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	3	2	16
80	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	2	20
81	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	3	20
82	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	19
83	3	2	2	2	2	9	4	4	4	4	4	3	23	2	3	3	3	3	3	14
84	4	5	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	25
85	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
86	3	2	3	2	2	9	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	3	24
87	5	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	24
88	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	5	5	4	23
89	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	4	25
90	5	5	4	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	24
91	3	2	4	2	2	9	2	2	2	2	2	3	13	4	4	4	4	4	3	20
92	3	3	4	3	3	12	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	15
93	3	3	2	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	3	20
94	5	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	4	25
95	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	20
96	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25
97	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
98	4	4	5	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	25
99	3	3	3	3	3	12	4	3	4	3	3	4	21	4	4	3	4	4	2	19
100	5	4	3	4	4	17	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	25
101	3	2	2	2	2	9	3	3	3	3	3	2	17	4	4	4	4	4	3	20
102	2	2	3	2	2	8	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	15
103	2	3	3	3	3	11	4	4	4	2	4	2	20	3	4	4	4	4	2	19
104	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20
105	5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	25

Keterangan :

= Data lolos uji validitas CFA

Total adalah jumlah jawaban responden dari item yang lolos uji validitas

3. Hasil Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Gaji
1	Perempuan	S1	0 tahun 11 bulan	2-4 juta
2	Laki-laki	S1	28 tahun 10 bulan	4-6 juta
3	Perempuan	SMA	16 tahun 1 bulan	2-4 juta
4	Laki-laki	S1	6 tahun 0 bulan	2-4 juta
5	Laki-laki	S1	25 tahun 10 bulan	2-4 juta
6	Laki-laki	SMA	32 tahun 0 bulan	2-4 juta
7	Laki-laki	S1	24 tahun 11 bulan	2-4 juta
8	Perempuan	S2	22 tahun 10 bulan	4-6 juta
9	Perempuan	S1	25 tahun 10 bulan	2-4 juta
10	Laki-laki	Diploma	30 tahun 4 bulan	2-4 juta
11	Laki-laki	S1	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
12	Perempuan	SMA	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
13	Laki-laki	SMA	31 tahun 10 bulan	2-4 juta
14	Perempuan	S1	30 tahun 10 bulan	4-6 juta
15	Perempuan	Diploma	30 tahun 10 bulan	2-4 juta
16	Laki-laki	SMP	1 tahun 7 bulan	2-4 juta
17	Perempuan	S1	0 tahun 11 bulan	2-4 juta
18	Perempuan	S2	19 tahun 10 bulan	4-6 juta
19	Perempuan	S2	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
20	Laki-laki	S2	22 tahun 11 bulan	4-6 juta
21	Perempuan	S2	1 tahun 11 bulan	2-4 juta
22	Laki-laki	SMA	30 tahun 10 bulan	2-4 juta
23	Perempuan	S1	18 tahun 10 bulan	2-4 juta
24	Laki-laki	S1	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
25	Perempuan	S2	30 tahun 10 bulan	4-6 juta
26	Laki-laki	S1	6 tahun 11 bulan	2-4 juta
27	Laki-laki	S1	23 tahun 10 bulan	4-6 juta
28	Perempuan	S1	5 tahun 0 bulan	2-4 juta
29	Perempuan	S1	16 tahun 1 bulan	2-4 juta
30	Perempuan	Diploma	30 tahun 10 bulan	2-4 juta
31	Perempuan	S1	9 tahun 9 bulan	2-4 juta
32	Laki-laki	SMA	26 tahun 10 bulan	2-4 juta
33	Laki-laki	S2	9 tahun 9 bulan	2-4 juta
34	Laki-laki	S1	24 tahun 1 bulan	4-6 juta

35	Laki-laki	S2	9 tahun 9 bulan	1-2 juta
36	Laki-laki	SMA	24 tahun 11 bulan	1-2 juta
37	Laki-laki	S2	11 tahun 0 bulan	2-4 juta
38	Laki-laki	S2	22 tahun 11 bulan	4-6 juta
39	Laki-laki	SMA	10 tahun 11 bulan	2-4 juta
40	Perempuan	S2	13 tahun 1 bulan	4-6 juta
41	Laki-laki	SMA	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
42	Perempuan	S1	0 tahun 11 bulan	2-4 juta
43	Perempuan	S1	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
44	Perempuan	Diploma	26 tahun 10 bulan	2-4 juta
45	Perempuan	SMA	25 tahun 4 bulan	2-4 juta
46	Laki-laki	Diploma	26 tahun 10 bulan	2-4 juta
47	Perempuan	S1	6 tahun 11 bulan	2-4 juta
48	Perempuan	S1	25 tahun 10 bulan	4-6 juta
49	Perempuan	S1	5 tahun 0 bulan	2-4 juta
50	Perempuan	S1	10 tahun 1 bulan	2-4 juta
51	Laki-laki	Diploma	25 tahun 10 bulan	2-4 juta
52	Perempuan	S1	0 tahun 11 bulan	4-6 juta
53	Perempuan	SMA	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
54	Perempuan	SMA	19 tahun 10 bulan	2-4 juta
55	Perempuan	S1	16 tahun 1 bulan	2-4 juta
56	Laki-laki	SMA	8 tahun 0 bulan	2-4 juta
57	Perempuan	S1	16 tahun 10 bulan	2-4 juta
58	Perempuan	S1	5 tahun 0 bulan	2-4 juta
59	Perempuan	S1	19 tahun 10 bulan	4-6 juta
60	Laki-laki	S1	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
61	Laki-laki	SD	25 tahun 10 bulan	1-2 juta
62	Perempuan	S1	11 tahun 0 bulan	2-4 juta
63	Perempuan	SMA	10 tahun 11 bulan	2-4 juta
64	Perempuan	S1	1 tahun 7 bulan	2-4 juta
65	Perempuan	S1	5 tahun 0 bulan	2-4 juta
66	Perempuan	Diploma	26 tahun 10 bulan	2-4 juta
67	Perempuan	Diploma	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
68	Laki-laki	S1	5 tahun 0 bulan	2-4 juta
69	Laki-laki	S1	29 tahun 1 bulan	4-6 juta
70	Laki-laki	S1	19 tahun 10 bulan	2-4 juta
71	Perempuan	S1	9 tahun 0 bulan	2-4 juta
72	Laki-laki	S1	21 tahun 11 bulan	4-6 juta

73	Perempuan	S1	19 tahun 10 bulan	2-4 juta
74	Laki-laki	S1	19 tahun 10 bulan	2-4 juta
75	Perempuan	S1	1 tahun 7 bulan	2-4 juta
76	Laki-laki	SMA	7 tahun 0 bulan	2-4 juta
77	Laki-laki	S1	5 tahun 1 bulan	2-4 juta
78	Laki-laki	S1	23 tahun 11 bulan	2-4 juta
79	Laki-laki	S2	26 tahun 10 bulan	2-4 juta
80	Perempuan	S1	5 tahun 0 bulan	2-4 juta
81	Laki-laki	S1	9 tahun 9 bulan	1-2 juta
82	Laki-laki	SMA	7 tahun 0 bulan	2-4 juta
83	Laki-laki	S1	9 tahun 9 bulan	2-4 juta
84	Laki-laki	SMA	5 tahun 10 bulan	1-2 juta
85	Laki-laki	S1	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
86	Perempuan	S1	17 tahun 10 bulan	4-6 juta
87	Laki-laki	S2	17 tahun 10 bulan	4-6 juta
88	Perempuan	S1	5 tahun 10 bulan	2-4 juta
89	Perempuan	S1	25 tahun 4 bulan	2-4 juta
90	Laki-laki	SMA	25 tahun 10 bulan	2-4 juta
91	Perempuan	S1	13 tahun 1 bulan	2-4 juta
92	Laki-laki	S2	22 tahun 11 bulan	4-6 juta
93	Perempuan	S1	6 tahun 11 bulan	2-4 juta
94	Laki-laki	SMA	8 tahun 0 bulan	2-4 juta
95	Laki-laki	S1	27 tahun 3 bulan	4-6 juta
96	Perempuan	SD	25 tahun 1 bulan	1-2 juta
97	Perempuan	S1	9 tahun 9 bulan	2-4 juta
98	Perempuan	SMA	16 tahun 1 bulan	2-4 juta
99	Perempuan	S1	6 tahun 11 bulan	2-4 juta
100	Perempuan	Diploma	26 tahun 10 bulan	2-4 juta
101	Perempuan	S1	10 tahun 11 bulan	2-4 juta
102	Perempuan	S1	6 tahun 10 bulan	2-4 juta
103	Perempuan	S1	17 tahun 10 bulan	2-4 juta
104	Laki-laki	SD	30 tahun 1 bulan	1-2 juta
105	Laki-laki	SMA	30 tahun 4 bulan	2-4 juta

4. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI CFA (TAHAP 1)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.898
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2845.083
	Df	136
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix ^a			
	Factor		
	1	2	3
K1			.616
K2			.936
K3			
K4			.916
K5			.913
DK1	.923		
DK2	.919		
DK3	.905		
DK4	.839		
DK5	.887		
DK6	.661		
LK1		.618	
LK2		.936	
LK3		.913	
LK4		.916	
LK5		.889	
LK6			.517
Extraction Method: Maximum Likelihood.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 5 iterations.			

HASIL UJI CFA (TAHAP 2)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.898
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2845.083
	Df	136
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a			
	Factor		
	1	2	3
K1			.616
K2			.936
K4			.916
K5			.913
DK1	.923		
DK2	.919		
DK3	.905		
DK4	.839		
DK5	.887		
DK6	.661		
LK1		.618	
LK2		.936	
LK3		.913	
LK4		.916	
LK5		.889	
Extraction Method: Maximum Likelihood.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 5 iterations.			

5. Hasil Uji Reliabilitas

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Kinerja (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	5

2. Disiplin (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	6

3. Lingkungan Kerja (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	6

4. Kinerja (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	4

5. Disiplin (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	6

6. Lingkungan Kerja (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	5

6. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	56	53.3	53.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	2.9	2.9	2.9
	SMP	1	1.0	1.0	3.9
	SMA	21	20.0	20.0	23.9
	Diploma	9	8.6	8.6	32.5
	S1	57	54.2	54.2	86.7
	S2	14	13.3	13.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	4	3.8	3.8	3.8
	1-10 tahun	33	31.4	31.4	35.2
	11-20 tahun	32	30.5	30.5	65.7
	21-30 tahun	26	24.8	24.8	90.5
	>30 tahun	10	9.5	9.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Gaji					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 juta	6	5.7	5.7	5.7
	2-4 juta	80	76.2	76.2	81.9
	4-6 juta	19	18.1	18.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

7. Hasil Uji Deskriptif

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA	105	2.00	5.00	3.7262	.80825
DISIPLIN	105	2.00	5.00	3.7079	.73590
LINGKUNGAN	105	2.00	5.00	4.2343	.75631
Valid N (listwise)	105				

8. Perhitungan Rumus Kategorisasi

KINERJA PEGAWAI					
M		=	3,7262		
Sd		=	0,80825		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X < M - SD$			
Kategori			Skor		
Tinggi	:		X	\geq	4,53
Sedang	:		2,92	\leq	X < 4,53
Rendah	:		X	$<$	2,92

DISIPLIN KERJA					
M		=	3,7079		
Sd		=	0,73590		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X < M - SD$			
Kategori			Skor		
Tinggi	:		X	\geq	4,44
Sedang	:		2,97	\leq	X < 4,44
Rendah	:		X	$<$	2,97

LINGKUNGAN KERJA					
M		=	4,2343		
Sd		=	0,75631		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X < M - SD$			
Kategori			Skor		
Tinggi	:		X	\geq	4,99
Sedang	:		3,47	\leq	X < 4,99
Rendah	:		X	$<$	3,47

9. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

KINERJA PEGAWAI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	15	14.3	14.3	14.3
	SEDANG	75	71.4	71.4	85.7
	RENDAH	15	14.3	14.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

DISIPLIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	16	15.2	15.2	15.2
	SEDANG	77	73.3	73.3	88.6
	RENDAH	12	11.4	11.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	30	28.6	28.6	28.6
	SEDANG	58	55.2	55.2	83.8
	RENDAH	17	16.2	16.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

10. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KINERJA	DISIPLIN	LINGKUNGAN
N		105	105	105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7262	3.7079	4.2343
	Std. Deviation	.80825	.73590	.77631
Most Extreme Differences	Absolute	.242	.174	.195
	Positive	.106	.174	.162
	Negative	-.242	-.149	-.195
Test Statistic		.242	.174	.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c	.136 ^c	.104 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

11. Hasil Uji Linieritas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja * Disiplin

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN	Between Groups	(Combined)	30.171	17	1.775	4.088	.000
		Linearity	21.775	1	21.775	50.157	.000
		Deviation from Linearity	8.396	16	.525	1.209	.278
	Within Groups		37.770	87	.434		
	Total		67.940	104			

Kinerja* Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN	Between Groups	(Combined)	26.946	12	2.246	5.039	.000
		Linearity	22.599	1	22.599	50.718	.000
		Deviation from Linearity	4.347	11	.395	.887	.556
	Within Groups		40.994	92	.446		
	Total		67.940	104			

12. Hasil Uji Multikolinieritas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN ^b		Enter
2	LINGKUNGAN ^B		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^c									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.566 ^a	.321	.314	.66948	.321	48.582	1	103	.000
2	.650 ^b	.423	.411	.62013	.102	18.048	1	102	.000
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN									
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN									
c. Dependent Variable: KINERJA									

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.775	1	21.775	48.582	.000 ^b
	Residual	46.166	103	.448		
	Total	67.940	104			
2	Regression	28.715	2	14.358	37.335	.000 ^c
	Residual	39.225	102	.385		
	Total	67.940	104			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN						
c. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.421	.337		4.213	.000		
	DISIPLIN	.622	.089	.566	6.970	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	.587	.369		1.591	.115		
	DISIPLIN	.393	.099	.358	3.988	.000	.702	1.424
	LINGKUNGAN	.397	.093	.381	4.248	.000	.702	1.424
a. Dependent Variable: KINERJA								

13. Hasil Uji Regresi

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA I

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir ^b		. Enter
2	DISIPLIN ^b		. Enter
3	LINGKUNGAN ^b		. Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^d									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.263 ^a	.069	.032	.79514	.069	1.865	4	100	.123
2	.604 ^b	.365	.332	.66036	.295	45.987	1	99	.000
3	.676 ^c	.457	.424	.61347	.093	16.710	1	98	.000
a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir									
b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, DISIPLIN									
c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, DISIPLIN, LINGKUNGAN									
d. Dependent Variable: KINERJA									

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.716	4	1.179	1.865	.123 ^b
	Residual	63.224	100	.632		
	Total	67.940	104			
2	Regression	24.770	5	4.954	11.360	.000 ^c
	Residual	43.171	99	.436		
	Total	67.940	104			
3	Regression	31.058	6	5.176	13.754	.000 ^d
	Residual	36.882	98	.376		
	Total	67.940	104			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir						
c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, DISIPLIN						
d. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, DISIPLIN, LINGKUNGAN						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.087	.520		7.860	.000
	Jenis Kelamin	-.257	.161	-.159	-1.593	.114
	Pendidikan Terakhir	-.013	.089	-.018	-.145	.885
	Lama Bekerja	.125	.083	.162	1.496	.138
	Gaji	-.136	.213	-.080	-.641	.523
2	(Constant)	1.349	.591		2.281	.025
	Jenis Kelamin	-.116	.135	-.072	-.857	.393
	Pendidikan Terakhir	.041	.074	.059	.560	.577
	Lama Bekerja	.152	.069	.198	2.200	.053
	Gaji	-.168	.177	-.098	-.950	.345
	DISIPLIN	.610	.090	.555	6.781	.000
3	(Constant)	.716	.571		1.254	.213
	Jenis Kelamin	-.097	.126	-.060	-.769	.444
	Pendidikan Terakhir	-.017	.070	-.024	-.241	.810
	Lama Bekerja	.118	.065	.153	1.814	.073
	Gaji	-.081	.165	-.048	-.492	.624
	DISIPLIN	.380	.101	.346	3.782	.000
	LINGKUNGAN	.387	.095	.372	4.088	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables ^a						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	DISIPLIN	.555 ^b	6.781	.000	.563	.958
	LINGKUNGAN	.563 ^b	7.006	.000	.576	.972
2	LINGKUNGAN	.372 ^c	4.088	.000	.382	.670

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir

c. Predictors in the Model: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, DISIPLIN

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA II

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir ^b		Enter
2	LINGKUNGAN ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^c									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.263 ^a	.069	.032	.79514	.069	1.865	4	100	.123
2	.615 ^b	.378	.346	.65340	.308	49.091	1	99	.000
a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir									
b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, LINGKUNGAN									
c. Dependent Variable: KINERJA									

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.716	4	1.179	1.865	.123 ^b
	Residual	63.224	100	.632		
	Total	67.940	104			
2	Regression	25.674	5	5.135	12.027	.000 ^c
	Residual	42.266	99	.427		
	Total	67.940	104			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir						
c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, LINGKUNGAN						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.087	.520		7.860	.000
	Jenis Kelamin	-.257	.161	-.159	-1.593	.114
	Pendidikan Terakhir	-.013	.089	-.018	-.145	.885
	Lama Bekerja	.125	.083	.162	1.496	.138
	Gaji	-.136	.213	-.080	-.641	.523
2	(Constant)	1.568	.559		2.807	.006
	Jenis Kelamin	-.147	.133	-.091	-1.105	.272
	Pendidikan Terakhir	-.070	.073	-.101	-.961	.339
	Lama Bekerja	.088	.069	.114	1.281	.203
	Gaji	-.023	.175	-.014	-.132	.895
	LINGKUNGAN	.587	.084	.563	7.006	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Excluded Variables ^a						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	LINGKUNGAN	.563 ^b	7.006	.000	.576	.972
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors in the Model: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir						

14. Hasil Uji Korelasi

HASIL UJI KORELASI

Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Gender	1.53	.501	105
Pendidikan	4.50	1.153	105
Pengalaman	3.05	1.050	105
Gaji	2.12	.474	105
KINERJA	3.7262	.80825	105
DISIPLIN	3.7079	.73590	105
LINGKUNGAN	4.2343	.75631	105

Correlations								
		Jenis Kelamin	Pend. Terakhir	Lama Bekerja	Gaji	Kinerja	Disiplin	Lingk. Kerja
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	1	.162	-.231 [*]	.003	-.200 [*]	-.165	-.117
	Sig. (2-tailed)		.099	.018	.978	.041	.094	.236
	N	105	105	105	105	105	105	105
Pend. Terakhir	Pearson Correlation	.162	1	-.219 [*]	.553 ^{**}	-.124	-.132	.043
	Sig. (2-tailed)	.099		.025	.000	.209	.178	.665
	N	105	105	105	105	105	105	105
Lama Bekerja	Pearson Correlation	-.231 [*]	-.219 [*]	1	.181	.188	.008	.059
	Sig. (2-tailed)	.018	.025		.065	.055	.937	.548
	N	105	105	105	105	105	105	105
Gaji	Pearson Correlation	.003	.553 ^{**}	.181	1	-.061	-.056	-.022
	Sig. (2-tailed)	.978	.000	.065		.535	.570	.823
	N	105	105	105	105	105	105	105
Kinerja	Pearson Correlation	-.200 [*]	-.124	.188	-.061	1	.566 ^{**}	.577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041	.209	.055	.535		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Disiplin	Pearson Correlation	-.165	-.132	.008	-.056	.566 ^{**}	1	.546 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.094	.178	.937	.570	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Lingk. Kerja	Pearson Correlation	-.117	.043	.059	-.022	.577 ^{**}	.546 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.236	.665	.548	.823	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

15. Hasil Perhitungan AVE dan α Value

	SPSS				Lisrel		CR	AVE
	Mean	SD	Item-total	α Value	Loading	Loading ²		
			Dunn, Seaker and Waller 1994	Churchill, 1979; Bagozzi and Yi, 1988; Nunnally and Bernstein, 1994	Anderson and Gerbing 1988		Nunnally (1967, 1978), Hair et al. (2006)	Anderson and Gerbing (1988)
			>.3	>.7	>.7		.5 (basic), .6(EFA), .7	>.5
K1	3.73	.8083	.748	0.957	.616	0.379	0.914	0.732
K2			.949		.936	0.876		
K3			.955		.916	0.839		
K4			.942		.913	0.833		
DK1	3.71	.7359	.944	0.970	.923	0.852	0.874	0.740
DK2			.757		.919	0.436		
DK3			.929		.905	0.819		
DK4			.916		.839	0.704		
DK5			.929		.887	0.786		
DK6			.948		.661	0.844		
LK1	4.23	.7563	.946	0.967	.618	0.838	0.985	0.744
LK2			.957		.936	0.876		
LK3			.955		.913	0.834		
LK4			.729		.916	0.382		
LK5			.945		.889	0.790		