

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KARANGASEM

I Gusti Agung Ayu Listya Dewi¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: listyadewi243@gmail.com

ABSTRACT

Discipline is very important in improving performance. High absenteeism can result in decreased employee performance. A less conducive work environment can reduce the morale of employees in carrying out the tasks given. There needs to be an increase in discipline and completeness of work support facilities. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Karangasem Regency. The population in this study were all employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Karangasem Regency. The method of data collection is done by questionnaire. Determination of taking the number of respondents is done by saturated sampling technique. The sample in this study were 96 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS software. The results showed that discipline had a positive and significant effect on employee performance and the work environment had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *work discipline, work environment, employee performance*

ABSTRAK

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Perlu adanya peningkatan kedisiplinan dan kelengkapan fasilitas penunjang pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Penentuan pengambilan jumlah responden dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi sebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam berbagai aktivitas organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena, maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas pegawainya. Meskipun tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Semakin baik kualitas pegawai suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail

program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pada prosesnya, prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawai perusahaan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Noviawati (2016) menambahkan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan dan hasil kerjanya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam

penelitian ini yaitu, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kemudian Sutrisno (2016:89) mengatakan disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para pegawai perusahaan atau organisasi mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat

meningkatkan kinerja pegawai, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan tidak mendukung diperolehnya rencana sistem kerja yang efisien.

Menurut Sofyandi (2008:38) lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Sunyoto (2012:43) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Basuki, dkk. (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat

bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

Goal Setting Theory

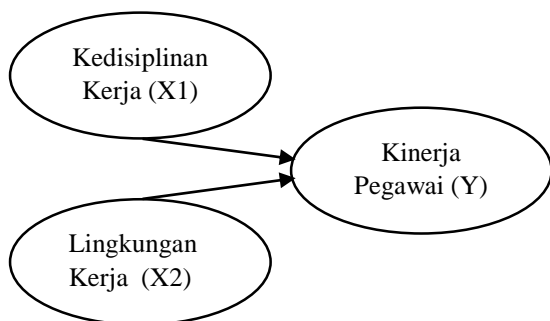
Grand teori *goal setting* yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang

ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Menurut Robbins (2008), *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana anggaran akan lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

1. Model Konseptual



2. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono (2017). Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kedisiplinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

H₂ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem yang beralamat di Jalan Kapten Jaya Tirta No.10 Amlapura, Kabupaten Karangasem. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah Kedisiplinan Kerja (X1) dan

Lingkungan Kerja (X2) serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem yang berjumlah 96 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai *pearson correlation* $\leq 0,30$ maka dapat dinyatakan item tersebut tidak valid, begitu pula sebaliknya apabila nilai *pearson correlation* $\geq 0,30$ maka dinyatakan item tersebut valid (Ghozali,2017:52).

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas

Keterangan	Item Pernyataaan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X1)	X1.1	0,527	0,3	Valid
	X1.2	0,693	0,3	Valid
	X1.3	0,470	0,3	Valid
	X1.4	0,605	0,3	Valid
	X1.5	0,620	0,3	Valid
	X1.6	0,606	0,3	Valid
	X1.7	0,673	0,3	Valid
	X1.8	0,668	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,621	0,3	Valid
	X2.2	0,654	0,3	Valid
	X2.3	0,556	0,3	Valid
	X2.4	0,546	0,3	Valid
	X2.5	0,599	0,3	Valid
	X2.6	0,600	0,3	Valid
	X2.7	0,720	0,3	Valid
	X2.8	0,651	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,612	0,3	Valid
	Y2	0,609	0,3	Valid
	Y3	0,704	0,3	Valid
	Y4	0,809	0,3	Valid
	Y5	0,665	0,3	Valid
	Y6	0,753	0,3	Valid
	Y7	0,499	0,3	Valid
	Y7	0,579	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 5.6 diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah *valid*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2017:47). Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*, maka nilai alpha instrumen dikatakan reliabel bila nilai koefisien *cronbach's alpha* \geq 0.60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X1)	0,756	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,768	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,762	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan dengan melihat angkaprobabilitasnya. Data populasi dikatakan terdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.8.

Tabel 5.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99240062
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.070
	Positive	.049
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil Tabel 5.8 di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dikatakan tidak ada multikolinieritas (Ghozali 2011). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5.9.

Tabel 5.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.474	2.112
	X2	.474	2.112

a. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan pada Tabel 5.9 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *varians* yang *homogeny* dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ terhadap *absolute residual* (ABS_RES) secara parsial, maka model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.10.

Table 5.10

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.442	2.004		-.220	.826
	X1	-.057	.078	-.108	-.729	.468
	X2	.111	.071	.231	1.556	.123

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 5.10 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknis analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packpage For Sosial Science*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda pada penelitian ini di tunjukkan pada Tabel 5.11 berikut ini.

Table 5.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.235	3.140		1.986	.050
	X1	.394	.121	.351	3.242	.002
	X2	.411	.112	.397	3.671	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5.11 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,235 + 0,394 X_1 + 0,411 X_2$$

- 1) Nilai koefisien konstanta sebesar 6,235 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 6,235 apabila kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol (0).
- 2) Nilai koefisien regresi kedisiplinan kerja sebesar 0,394. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, kenaikan kedisiplinan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.
- 3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,411. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, kenaikan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

4. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara hubungan variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X₁ , X₂) Sugiyono (2016). Hasil penelitian analisis korelasi berganda pada penelitian ini di tunjukan pada tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12

Tabel Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.584	.523	2.01371

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5.12 diperoleh nilai R sebesar 0,695 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antar variabel dalam penelitian.

5. Hasil Uji Determinasi

Menurut Ghozali (2017) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel Independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Dependen. Hasil penelitian *Adjusted R Square* pada penelitian ini di tujukan pada Tabel 5.13 berikut ini.

Tabel 5.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
(Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.584	.523	2.01371
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 ini berarti pengaruh antara variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,3% yang artinya variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan

52,3% kinerja pegawai dan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

6. Hasil Uji F

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serempak dari kedisiplinan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian uji statistik F pada penelitian ini di tujukan pada tabel 5.14 berikut ini.

Table 5.14
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.289	2	176.644	43.562	.000 ^b
	Residual	377.118	93	4.055		
	Total	730.406	95			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan Tabel 5.14 hasil uji signifikansi simultan (uji F) diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 43,562 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Hasil Uji t

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.15 dibawah ini.

Tabel 5.15
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.235	3.140		1.986	.050	
X1	.394	.121	.351	3.242	.002	
X2	.411	.112	.397	3.671	.000	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5.15 menunjukkan bahwa :

1. Nilai t variabel kedisiplinan kerja adalah 3,242 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t variabel lingkungan kerja adalah 3,671 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja sebesar 0.394 dengan tingkat signifikansi 0.002 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin meningkat kedisiplinan kerja maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai dan sebaliknya semakin rendah tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Kedisiplinan kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai karena kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Para pegawai yang memiliki sikap taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, mematuhi segala aturan perilaku dalam bekerja, dan bertanggung jawab atas segala

pekerjaan yang dilakukan menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik tingkat kedisiplinan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazir (2019), Haqiqi (2019), dan Rialmi (2020) yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.411 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja

pegawai karena lingkungan kerja yang memiliki fasilitas lengkap sangat dibutuhkan para pegawai untuk menunjang proses kerja mereka. Selain itu, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017), Lestary, dkk. (2018), dan Nelizulfa (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem. Artinya bahwa semakin meningkat Kedisiplinan Kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai dan sebaliknya semakin rendah Kedisiplinan Kerja pegawai maka akan

- berdampak pada menurunnya Kinerja Pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem. Artinya bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja pegawai.

Keterbatasan

Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut

1. Berkaitan dengan kedisiplinan kerja, indikator pegawai tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan/keterangan mempunyai nilai terendah. Diharapkan pimpinan Badan

Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem dapat lebih tegas melakukan sosialisasi terkait pentingnya kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan.

2. Berkaitan dengan lingkungan kerja, indikator ruangan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin motor/mobil mempunyai nilai terendah. Diharapkan pimpinan Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem memperhatikan masalah tersebut, karena hal ini bisa menyebabkan terganggunya ketenangan pegawai saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja dari pegawai tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Ajzen, Icek dan Martin Fishbein. 2010. *Predicting and Changing Behaviour: The Reasoned Action Approach*. Taylor & Francis Group LLC. New York.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service

- Eagle, L., Dahl, S., Hill, S., Bird, S., Spotswood, F., Tapp, A. 2013. *Social Marketing*. Pearson Prentice Hall: London.
- Indriani, Oktaviana Rena, et al. 2018. Tomatoes classification using K-NN based on GLCM and HSV color space." *2017 international conference on innovative and creative information technology (ICITech)*
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalia* Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6. Jakarta; Erlangga
- Jogiyanto, 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Agora 5.1.
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalia* Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6. Jakarta; Erlangga
- Grizzel, P.L. 2010. *Insights to Performance Excellence in Healthcare*. Wisconsin: Amer Society for Quality
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Haqiqi, Fauzan. 2019. PengaruhKedisiplinanTerhadap Kinerja Pegawai Universitas Karimun. *Khazanah Ilmu Berazam* 2.3 Sept : 377-384.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University,
- International Journal Of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Noviawati, Dian Rizki. 2018. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT.Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.4, No.3, hlm. 32-44.
- Nelizulfa, Aulia. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar). Diss. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Nazir, Ahmad. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi* : 150-169.
- Putri, Elok Mahmud, et al. 2019. The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH* 7.4 : 132-140.
- Rahardi, Muhamad Taruna Prima, and H. Heru Setiawan. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Gh Universal Hotel. Diss. *Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*.

- Rialmi, Zackharia. 2018. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.3 (): 286-293.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta :Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*.
- Sarwani, Sarwani. 2016. The effect of work discipline and work environment on the performance of employees." *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjo, Markum. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Grahallmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sulistomo, A. 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan. Skripsi. Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sutrisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Syafrina, Nova, and Sudarmin Manik. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri." *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 3.2 : 181-191.