

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT JENDRAL PADA
BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengelesaikan Program Strata
Satu Program Studi Manajemen**



Disusun oleh :

Desi Putri Setiawati

NIM: 2015521385

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Betapa pentingnya organisasi mempunyai kinerja pegawai yang tinggi agar dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang efektif, efisien, bersih, dan professional serta mampu bersaing dengan organisasi sejenis. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, dan mengkondisikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi pegawai dalam bekerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, *software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Populasi pada penelitian ini adalah 100 pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Peneliti menggunakan sampel berjumlah 100 pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

How important the organization has high performance employees in order to realize the vision, mission, and organizational goals are effective, efficient, clean, and professional and able to compete with similar organizations. One way is to improve employee discipline, and conditioned a conducive working environment and comfortable for employees in the work.

The purpose of this research are: 1) To know the effect of work environment on the performance of the officers of the Bureau of the general Secretariat at the State Audit Board of the Republic of Indonesia. 2) To know the effect of discipline on the performance of the employees of the Bureau of the general Secretariat at the State Audit Board of the Republic of Indonesia.

The analytical technique used in this study is quantitative analysis techniques using linear regression. software used to support this research is SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 20. Population in this research is 100 employees at the State Audit Board of the Republic of Indonesia. To get a sample that can describe the population, then in determining the sample of this study using the Slovin formula. The researchers used a sample of 100 employees at the State Audit Board of the Republic of Indonesia.

The results of this study indicate that: 1) Work Environment has an influence on Employee Performance Bureau Secretariat Leadership at the State Audit Board of the Republic of Indonesia. 2) Work Discipline has influence on Employee Performance Bureau of general Secretariat at Audit Board Republic of Indonesia.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Performance



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji serta syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya maka penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan seminar proposal ini yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir dalam rangka menyelesaikan Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia (STIE - IPWI) Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Yuli Triastuti M.,M. Sebagai pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk penulis dalam menyelesaikan seminar proposal ini.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, S.,E M.,M Selaku ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Bapak **Dr. Suyanto, SE. M.,M, M.Ak.**, Selaku Ketua STIE - IPWI.
4. Seluruh Dosen dan Staf BPK-RI Yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Bapak dan Ibu Staf Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia.
6. Seluruh rekan – rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan seminar proposal ini.

7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan seminar proposal ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan penulisan seminar proposal ini. Akhirnya penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi yang memerlukannya.

Jakarta, 27 Agustus 2020

DESI PUTRI SETIAWATI
NIM: 2015521385



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
PENGAJUAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Lingkungan Kerja	18
2.1.3. Disiplin	29
2.1.4. Kinerja Pegawai.....	37
2.2. Penelitian Terdahulu	40
2.3. Kerangka Pemikiran.....	44
2.4. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.1.1. Tempat Penelitian.....	46
3.1.2. Waktu Penelitian	46
3.2. Desain Penelitian.....	47
3.3. Operasionalisasi Dan Instrumentasi Variabel Penelitian	47
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampel.....	51
3.4.1. Populasi.....	51



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3,4,2. Sampel.....	51
3.4.3. Metode Sampel.....	52
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	54
BAB 4 : HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	62
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
4.1.2. Deskripsi Responden.....	67
4.1.3. Hasil Jawaban Responden	69
4.1.4. Hasil Pengolahan Data.....	88
4.2. Pembahasan Penelitian.....	94
4.2.1. Uji Regresi Linier Berganda.....	94
4.2.2. Pengujian Hipotesis	95
4.2.3. Uji Anova.....	96
4.2.4. Uji Model Summary	96
BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	98
5.2. Saran-saran	98
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.2	Kondisi Kimerja Saat Ini..... 1
Tabel 2.1	Potensi Bahaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di dasarkan Pada Dampak Korban 25
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu 41
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Penyusunan Skripsi..... 46
Tabel 3.2	Oprasionalisasi Variabel 50
Tabel 3.3	Skala Likert 54
Tabel 4.1	Komposisi Responden Berdsarkan Jenis Kelamin..... 68
Tabel 4.2	Komposisi Responden Berdsarkan Usia 68
Tabel 4.3	Pernyataan 1 VariabelLingkunganKerja(X_1) 69
Tabel 4.4	Pernyataan 2 VariabelLingkunganKerja(X_1) 70
Tabel 4.5	Pernyataan 3 VariabelLingkunganKerja(X_1) 70
Tabel 4.6	Pernyataan 4 VariabelLingkunganKerja(X_1) 71
Tabel 4.7	Pernyataan 5 VariabelLingkunganKerja(X_1) 71
Tabel 4.8	Pernyataan 6 VariabelLingkunganKerja(X_1) 72
Tabel 4.9	Pernyataan 7 VariabelLingkunganKerja(X_1) 72
Tabel 4.10	Pernyataan 8 VariabelLingkunganKerja(X_1) 73
Tabel 4.11	Pernyataan 9 VariabelLingkunganKerja(X_1) 73
Tabel 4.12	Pernyataan 10 VariabelLingkunganKerja(X_1) 74
Tabel 4.13	Pernyataan 11 VariabelLingkunganKerja(X_1) 74
Tabel 4.14	Pernyataan 12 VariabelLingkunganKerja(X_1) 75
Tabel 4.15	Pernyataan 1 VariabelDisiplin(X_2)..... 76
Tabel 4.16	Pernyataan 2 VariabelDisiplin(X_2)..... 76
Tabel 4.17	Pernyataan 3 VariabelDisiplin(X_2)..... 77
Tabel 4.18	Pernyataan 4 VariabelDisiplin(X_2)..... 77
Tabel 4.19	Pernyataan 5 VariabelDisiplin(X_2)..... 78
Tabel 4.20	Pernyataan 6 VariabelDisiplin(X_2)..... 78
Tabel 4.21	Pernyataan 7 VariabelDisiplin(X_2)..... 79
Tabel 4.22	Pernyataan 8 VariabelDisiplin(X_2)..... 79
Tabel 4.23	Pernyataan 9 VariabelDisiplin(X_2)..... 80
Tabel 4.24	Pernyataan 10 VariabelDisiplin(X_2)..... 80
Tabel 4.25	Pernyataan 11 VariabelDisiplin(X_2)..... 81
Tabel 4.26	Pernyataan 12 VariabelDisiplin(X_2)..... 81
Tabel 4.27	Pernyataan 1 VariabelKinerjaPegawai(Y) 82
Tabel 4.28	Pernyataan 2 VariabelKinerjaPegawai(Y) 82
Tabel 4.29	Pernyataan 3 VariabelKinerjaPegawai(Y) 83
Tabel 4.30	Pernyataan 4 VariabelKinerjaPegawai(Y) 83



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
- 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 4.31	Pernyataan 5 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	84
Tabel 4.32	Pernyataan 6 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	84
Tabel 4.33	Pernyataan 7 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	85
Tabel 4.34	Pernyataan 8 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	85
Tabel 4.35	Pernyataan 9 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	86
Tabel 4.36	Pernyataan 10 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	86
Tabel 4.37	Pernyataan 11 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	87
Tabel 4.38	Pernyataan 12 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	87
Tabel 4.39	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	88
Tabel 4.40	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X ₂)	89
Tabel 4.41	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	90
Tabel 4.42	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	91
Tabel 4.43	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X ₂)	91
Tabel 4.44	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	92
Tabel 4.45	Hasil Uji Normalitas Data	93
Tabel 4.46	Analisis Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4.47	ANOVA	96
Tabel 4.48	Model Summary	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	94





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Data Jawaban Responden
Lampiran 3	Output SPSS
Lampiran 4	<i>Correlations</i>
Lampiran 5	Tabel Nilai “r”
Lampiran 6	Tabel Nilai “t”
Lampiran 7	Tabel Nilai “F”



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang maksimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berikut adalah kondisi kerja saat ini Yang Menjadi acuan kedepannya agar lebih baik lagi.

Tabel 1.2 Kondisi Kinerja saat ini di bagian sekretariat Jendral BPK-RI

No	Dimensi Kinerja	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
1.	Rekrutmen	Angka persentase (%) kebutuhan tenaga kerja baru yang dapat di penuhi dalam estimasi waktu tertentu	10	95%	87%	96.6	96.6
		Nilai Rata-rata karyawan lulus masa percobaan dalam 3 bulan	10	85	80	94	94
2.	Pelatihan Dan Pengembangan	Jumlah jam training per-karyawan tiap tahun	15	35 jam	35 jam	100	15
		Persentase TNA Setiap 1 semester	10	80%	90%	112.5	11.25
3.	Pengembangan Organisasi	Jumlah promosi karyawan dalam 2 semester	20	5 orang	4 orang	80	16
		Persentase penyelesaian uraian kerja tiap tahun	10	100%	95%	95	95
4	Hubungan	Persentase	10	90%	90%	100	10

	Karyawan	penyelesaian masalah rutin karyawan tiap 1 semester					
--	----------	---	--	--	--	--	--

Lanjutan

No	Dimensi Kinerja	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
		Persentase duplikasi MSDM kepada manager terhadap bawahannya	15	100%	100%	100	15
			100				95.81

Sumber : Data Analysis Sekertariat Jendral BPK-RI

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) merupakan satu-satunya lembaga negara yang bertugas memeriksa pertanggungjawaban keuangan negara. Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang Dasar 1945 bahwa untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan satu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri (UUD 1945 pasal 23 E ayat (1)). Kata-kata bebas dan mandiri dalam ayat tersebut mengandung arti bahwa BPK RI dapat menentukan arah pemeriksaan yang akan dilakukan agar sesuai dengan amanat UUD 1945 dan juga dapat memenuhi harapan para pemegang kepentingan.

Menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, pemeriksa adalah orang yang melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk dan atas nama BPK. Terkait dengan tugas pokok memeriksa pertanggungjawaban keuangan negara, saat ini BPK RI menghadapi beberapa tantangan besar terkait dengan kecukupan tenaga pemeriksa.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tantangan-tantangan besar tersebut antara lain keterbatasan sumber daya manusia (SDM), bertambahnya objek pemeriksaan dan meningkatnya tuntutan serta harapan para pemegang kepentingan BPK RI.

BPK-RI menghasilkan laporan yang berupa laporan hasil pemeriksaan pemerintah, baik daerah maupun pusat. Hasil Pemeriksaan adalah hasil akhir dari proses penilaian kebenaran, kepatuhan, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan data/informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan Standar Pemeriksaan, yang dituangkan dalam laporan hasil pemeriksaan sebagai keputusan BPK. Laporan hasil Pemeriksaan BPK-RI terdiri dari laporan hasil pemeriksaan atas laporan keuangan, laporan hasil pemeriksaan kinerja, dan laporan hasil pemeriksaan dengan tujuan tertentu yang disampaikan kepada lembaga perwakilan dan pemerintahan sesuai dengan kewenangannya. Laporan keuangan merupakan hasil pemeriksaan atas laporan keuangan pemerintah, dalam rangka memberikan pernyataan opini tentang tingkat kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan keuangan pemerintah. Laporan hasil pemeriksaan kinerja merupakan laporan yang dihasilkan atas pemeriksaan aspek ekonomi dan aspek efisiensi, serta pemeriksaan atas aspek efektivitas. Pemeriksaan ini bertujuan untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu menjadi perhatian DPR, DPD dan DPRD. Laporan hasil pemeriksaan dengan tujuan tertentu merupakan laporan yang dihasilkan atas pemeriksaan yang dilakukan dengan tujuan khusus, di luar pemeriksaan keuangan dan pemeriksaan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kinerja. Termasuk dalam pemeriksaan tujuan tertentu ini adalah pemeriksaan atas hal-hal yang berkaitan dengan keuangan, pemeriksaan investigatif, dan pemeriksaan atas pengendalian intern pemerintah.(www.bpk.go.id)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu tujuan organisasi dapat tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas (Triyaningsih 2014).

Dalam hal ini alasan peneliti melakukan penelitian Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Karena pada saat pengamatan peneliti menemukan tentang berbagai kendala yang ada dalam Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang diantaranya adalah kinerja pegawai kurang memiliki kreativitas terlihat dalam mengerjakan tugas masih selalu menunggu perintah dari pimpinan sehingga pekerjaan sering terlambat. Kinerja pegawai masih rendah dalam pembuatan laporan yang tidak sesuai dengan yang ada. Kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari sesuai jadwal waktu yang di tentukan. Kurang tegas untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah/dalam menentukan kebijakan. Kinerja pada pegawai masih rendah di tunjukan dengan tingkat kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan belum seimbang dengan waktu biaya yang dikeluarkan. Masih jauh dari harapan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

organisasi yang menginginkan kinerja pegawainya dapat mencapai hasil yang optimal. Keandalan pegawai rendah, sehingga pelaksanaan kerja pegawai kurang sesuai harapan. Lingkungan kerja masih terasa belum nyaman dan memadai, selain itu masih terjadinya faktor hubungan pegawai masih terasa kurang harmonis, dan komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih kurang terjalin dengan baik. Kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik sehingga mengakibatkan sirkulasi udara terasa kurang lancar serta terbatasnya ruang gerak bagi para pegawai. Masih terjadinya kesalahan dalam cara berpakaian dan kesiapan pegawai dalam bekerja. Pegawai tidak menegakkan kedisiplinan sehingga kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Masih adanya disiplin kerja terlihat dari pegawai yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat. Dan disiplin kerja yang relatif masih kurang, ini terlihat dari absensi yang masih belum maksimal.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jendral Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat menjadi inti permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplinkerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan mempunyai tujuan. Oleh karena itu pada penelitan ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplinkerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif baik bagi penulis maupun bagi Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

1. Secara Teoritis

- a. Bagi akademik diharapkan dapat membantu sebagai sumbangan pikiran, pustaka dan bahan perbandingan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda
- b. Bagi penulis berguna untuk menambah wawasan tentang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penelitian dan motivasi kerja

2. Secara Praktisi

- a. Bagi Lembaga, diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dalam menciptakan dan meningkatkan pelayanan dan kinerja pada karyawannya secara baik dan efisien.
- b. Bagi pihak lain diharapkan dapat membantu sebagai sumbangan pikiran dan bahan perbandingan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini, penulis membagi ke dalam lima bab yang masing-masing bab berisi hal-hal berikut:

- Bab 1 Merupakan bab pendahuluan yang mencakup: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Bab 2 Berisi uraian mengenai kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis yang digunakan sebagai alat analisis untuk menjelaskan permasalahan organisasi yang dibahas dalam penelitian ini.
- Bab 3 Berisi uraian tentang hal-hal yang berkaitan dengan metode dalam penelitian ini, seperti: prosedur pengumpulan data, dan serta analisis data yang digunakan.
- Bab 4 Berisi uraian mengenai hasil penelitian dan analisis atau pembahasan hasil penelitian. Dalam hal ini, menyetengahkan penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian. Di samping itu, juga penjelasan tentang analisis atau pembahasan hasil penelitian, berupa data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner atau angket, khususnya pembahasan mengenai analisis korelasi dan regresi dan tentang implikasi manajerialnya.
- Bab 5 Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan mengenai isi penelitian yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya dan saran-saran dan pendapat penulis.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap perusahaan terdapat sumber-sumber daya pendukung yang penting untuk mencapai tujuannya, baik dalam sumber daya manusia yang merupakan sumber daya terpenting, maupun sumber daya bukan manusia. Seluruh sumber daya tersebut harus dikelola secara efektif dan efisien agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia, maka akan dikutip beberapa definisi para ahli, yaitu sebagai berikut:

(Yani 2012:1), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Menurut (Handoko 2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut (Sartika 2012:10) memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

(Rivai dan Sagala dalam Priansa, 2014:21), “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”.(Noe 2010:5), “Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakankebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan”.

Selain itu terdapat pengertian lain, menurut (Bohlarander dan Snell 2010:4) yakni “Suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan berkerja”.

(Dessler 2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia

atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

(Marwansyah 2010:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut (Marwansyah 2014:3) adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2011:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Selanjutnya menurut (Bangun 2012:6), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Dessler 2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik

menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

(Malayu S.P Hasibuan 2012:12) membagi komponen manajemen sumber daya manusia menjadi:

- a. Pengusaha, adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu, tergantung pada laba yang dicapai oleh perusahaan tersebut.
- b. Karyawan, adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan wajib dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam perusahaan dibedakan menjadi :

- 1) Karyawan Operasional adalah setiap orang yang secara langsung wajib untuk mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - 2) Karyawan Manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
- c. Pemimpin, adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Cushwayyang dikutip oleh Dr. Edy Sutrisno 2011:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala 2013:13).

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan 2013) meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi: pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

j. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma norma sosial.

k. **Pemberhentian**

Pemberhentian (*separation*) adalah putus nya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

2.1.2. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Menurut (Kohun Noah & Steve, 2012:37) lingkungan kerja merupakan kumpulan dari seluruh kekuatan, tindakan, dan faktor lain yang mempengaruhi secara langsung atau berpotensi untuk meningkatkan aktivitas dan kinerja karyawan. (Danang Sunyoto 2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut (Sedarmayanti 2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

(Daft 2010:64) lingkungan kerja organisasi, “*all elements existing outside the organization’s boundaries that have the potential effect the organization.*”

Lingkungan kerja adalah semua elemen yang berada di luar batas organisasi yang berpotensi mempengaruhi organisasi. Menurutnya lingkungan terbagi atas lingkungan eksternal dan lingkungan internal, dan lingkungan eksternal terbagi atas yaitu *general environment* dan *task environment*.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2. Aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja menurut (Pandi 2016:55) dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan.

- a. Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting dalam perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan kerja yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, sehingga karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta dapat terus menjaga produktivitas kerjanya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- b. Kondisi kerja merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang dalam menciptakan rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya.
- c. Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Ketidaksielarasan hubungan antarkaryawan akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga dapat menurunkan produktivitas.

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Ketidaksielarasan hubungan antarkaryawan akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga dapat menurunkan produktivitas.

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut (Alex Nitisemito 2011:183) diantaranya:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang.
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja.
3. Tersedianya alat-alat memadai.
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik.
5. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut (Agus Ahyari 2010:129) membagi lingkungan kerja kedalam tiga bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelayanan pegawai: a) Pelayanan makanan b) Pelayanan kesehatan
c) Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil.
 - 2) Kondisi kerja, meliputi: a) Penerangan b) Suhu udarac) Suara bising d) Penggunaan warna e) Ruang gerak yang diperlukan f) Keamanan kerja g) Hubungan karyawan.
- 3. Syarat-syarat Lingkungan Kerja Yang Kondusif**

Perencanaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Syarat-syarat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

lingkungan kerja yang kondusif secara terinci menurut (Anoraga 2010:44) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang menyangkut fisik
 - a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai, termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi para pegawai, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga pegawai leluasa bekerja.
 - b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti” peralatan kerja yang cukup memadai, tempat istirahat, tempat ibadah dan sebagainya.
 - c. Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.
2. Lingkungan kerja yang menyangkut psikis
 - a. Adanya perasaan aman dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankantugas, merasa aman dari pihak yang sewenang-wenang, serta merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan antara pegawai.
 - b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat horizontal (antara pimpinan dengan

pimpinan yang setingkat, antara pegawai dengan pegawai yang setingkat).

- c. Adanya perasaan puas dikalangan para pegawai. Perasaan puas tersebut akan terwujud apabila pegawai merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Beberapa hal diatas merupakan persyaratan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan serta kenyamanan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, apabila instansi menghendak setiap pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

4. Potensi Risiko dan Hazards Lingkungan Kerja Terhadap Pekerja

Jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien (Kurniawidjaja, 2012). Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan (Harrianto, 2010; Mutaqin, 2013). Meskipun kenyataannya, para pengusaha di seluruh dunia telah secara hati-hati merencanakan strategi bisnis mereka, banyak yang masih mengabaikan masalah penting seperti keselamatan, kesehatan dan kondisi kerja. Biaya untuk manusia dan finansial dianggap besar (Subaris dan Haryono, 2008).



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam istilah ekonomi, diperkirakan bahwa kerugian tahunan akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan di beberapa negara dapat mencapai 4 % dari Produk Nasional Bruto (PNB). Biaya langsung dan tidak langsung dari dampak yang ditimbulkannya meliputi (Kurniawidjaja, 2012; ILO, 2013): a) Biaya medis; b) Kehilangan hari kerja; c) Mengurangi produksi; d) Hilangnya kompensasi bagi pekerja; e) Biaya waktu / uang dari pelatihan dan pelatihan ulang pekerja; f) Kerusakan dan perbaikan peralatan; g) Rendahnya moral staf; h) Publisitas buruk; i) Kehilangan kontrak karena kelalaian.

Seperti diketahui, potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat berupa berbagai bentuk. Terlebih lagi, masing-masing risiko bisa menjadi tinggi atau rendah, tergantung pada tingkat peluang bahaya yang ada. Risiko yang ditimbulkan dapat berupa berbagai konsekuensi dan dapat dibagi menjadi 4 (empat) kategori besar seperti yang dijelaskan :

Tabel 2.1
 Potensi Bahaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Didasarkan Pada Dampak Korban

Kategori A Potensi yang menimbulkan resiko dampak jangka panjang pada kesehatan	Kategori B Potensi bahaya yang menimbulkan resiko langsung pada keselamatan	Kategori C Potensi terhadap kesejahteraan atau kesehatan sehari-hari	Kategori D Potensi bahaya yang menimbulkan resiko pribadi dan psikologis
Bahaya faktor kimia (debu, uap logam, uap)	Kebakaran	Air minum	Pelecehan termasuk intimidasi dan pelecehan seksual
Bahaya faktor biologi (penyakit)	Listrik	Toilet dan fasilitas	Terinfeksi HIV/AIDS

dan gangguan oleh virus, bakteri, binatang, dsb)		mencuci	
Bahaya faktor fisik (bising, penerangan, getaran, iklim kerja, jatuh)	Potensi bahaya mekanikal (tidak adanya pelindung mesin)	Ruang makan dan kantin	Kekerasan di tempat kerja

Lanjutan

Kategori A Potensi yang menimbulkan resiko dampak jangka panjang pada kesehatan	Kategori B Potensi bahaya yang menimbulkan resiko langsung pada keselamatan	Kategori C Potensi terhadap kesejahteraan atau kesehatan sehari-hari	Kategori D Potensi bahaya yang menimbulkan resiko pribadi dan psikologis
Cara bekerja dan bahaya faktor ergonomis (posisi bangku kerja, pekerjaan berulang-ulang, jam kerja yang lama)	<i>House keeping</i> (perawatan buruk pada peralatan)	P3K di tempat kerja	Stress
Potensi bahaya lingkungan yang disebabkan oleh polusi pada perusahaan di masyarakat		Transportasi	Narkoba di tempat kerja

Sumber : ILO (2013)

Dari sudut pandang kesehatan kerja, sistem kerja mencakup empat komponen kerja, yaitu pekerja, lingkungan kerja, pekerjaan, pengorganisasian pekerjaan dan budaya kerja (Subaris dan Haryono 2008 dan Kurniawidjaja 2012). Setiap komponen tersebut dapat menjadi sumber atau situasi yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi kesehatan pekerja. Sumber atau situasi yang potensial tersebut dikenal sebagai *hazard* atau faktor risiko kesehatan (Harrianto 2010 Kurniawidjaja 2012). Sedangkan peluang *hazard* kesehatan

menimbulkan suatu cedera atau gangguan kesehatan disebut sebagai risiko (Kurniawidjaja 2012).

(Kurnia widjaja 2012) menyebutkan bahwa terdapat 6 buah sumber *hazard* kesehatan di tempat kerja, antara lain :

1. *Somatic Hazard*

Somatic hazard merupakan *hazard* yang berasal dari tubuh pekerja yang berupa kapasitas kerja dan status kesehatan pekerja. Contohnya yaitu pekerja dengan buta warna kemudian mengerjakan alat elektronik yang penuh dengan kabel warna-warni, *hazard* somatiknya dapat membahayakan dirinya maupun orang lain.

2. *Behavioural Hazard*

Hazard perilaku merupakan *hazard* yang timbul karena perilaku pekerja itu sendiri. Contohnya kebiasaan merokok para pekerja bengkel yang menyebabkan kerusakan fungsi paru dan bahkan risiko kebakaran atau peledakan apabila di tempat tersebut terdapat uap yang mudah terbakar.

3. *Environment Hazard*

Hazard lingkungan dapat berupa faktor kimia, fisika dan biologi. Ketiga faktor ini berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan apabila intensitas pajanannya tinggi dan melampaui toleransi kemampuan tubuh pekerja. Faktor atau bahaya fisik yang berpotensi menimbulkan penyakit akibat kerja meliputi suhu

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

lingkungan kerja yang ekstrim, kebisingan, pencahayaan, getaran, tekanan dan radiasi baik pengion maupun tidak (Daryanto 2010 dan Harrianto 2010). Sedangkan Faktor dari bahaya kimia di lingkungan kerja seperti logam berat, pelarut organik, gas dan uap, pestisida serta partikel di dalam udara (Kurniawidjaja, 2012). Faktor risiko biologi di tempat kerja akan dapat menimbulkan penyakit secara langsung kepada pekerja berupa penyakit infeksi seperti hepatitis, tuberkulosis, jamur (mikosis), maupun parasit.

4. *Ergonomic Hazard*

Hazard ergonomi yang dimaksud terkait dengan kondisi pekerjaan dan peralatan kerja yang dipakai oleh pekerja termasuk juga ke dalamnya adalah *work station*.

5. *Work Organization Hazard*

Hazard pengorganisasian pekerjaan bisa menimbulkan stres kerja bagi para pekerja. Pengaturan sumber daya manusia yang tidak baik serta jam kerja yang tidak sesuai atau melebihi dari ketentuan undang-undang dapat menimbulkan permasalahan kesehatan bagi pekerja.

6. *Work Culture Hazard*

Hazard budaya kerja juga memiliki potensi menimbulkan penyakit dan gangguan kesehatan bagi pekerja. Beban kerja yang berlebihan akibat budaya kerja menunda pekerjaan serta budaya kerja sampai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

jauh malam adalah contoh bagaimana budaya kerja dapat menurunkan kualitas kesehatan pekerja.

5. Dimensi Lingkungan Kerja

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Budi W. Soetjipto 2009 :87) Diantaranya:

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi Udara
- c. Kebisingan
- d. Warna
- e. Kelembapan Udara
- f. Fasilitas

6. Indikator Lingkungan Kerja

- a. Pencahayaan yang cukup
- b. Sirkulasi Udara yang baik
- c. Kebisingan Mengganggu konsentrasi
- d. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia
- e. Kelembapan udara dipengaruhi oleh temperatur udara
- f. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

2.1.3. Disiplin

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja mempunyai arti penting bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang adadi dalam perusahaan tersebut akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju, karena karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melakukan pekerjaan menjadi lebih baik.

Disiplin kerja adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkait dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat. (Abdus Salam 2014:194).

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri dan menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Weldy 2013). Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2010), Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut (Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela 2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

(Setyaningdyah 2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Sedangkan menurut (Harlie 2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila karyawan menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik.

Menurut (Rivai 2011:832), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu:

a. Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

- a) Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;
 - b) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;
 - c) Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.
- b. Penegakan standar disiplin Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

3. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner seperti yang dikutip oleh (Imam Soejono 1983:72) dalam (Tety Asmiarsih 2008:46), umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari:

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

- b. Berpakaian rapi di tempat kerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

- e. Memiliki tanggung jawab.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

4. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam (Hartatik 2014:186) mengemukakan fungsi disiplin sebagai berikut:

- a. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin kerja berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun Kepribadian

Disiplin kerja juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih Kepribadian

Disiplin Kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, prilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut.

d. Hukuman

Disiplin kerja yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

e. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

5. Tujuan Disiplin Kerja

Simamora dalam (Sinambela 2012:242-243) tujuan disiplin yaitu:

- a. Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan;
- b. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dengan bawahannya;
- c. Membantu pegawai agar menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang.

6. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut (Rivai 2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

7. Dimensi Disiplin Kerja

Mmenurut (Hendry Simmamora 2010:610) sebagai berikut

- a. Kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika Kerja

8. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Intensitas kehadiran mengukur tingkat kehadiran karyawan
- b. Menjaga peralatan kerja
- c. Tanggung Jawab karyawan dalam bekerja
- d. Penyelesaian pekerjaan dengan tujuan pencapaian target
- e. Memiliki sikap yang baik

2.1.4. Kinerja Pegawai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri 2004).

(Lessler 2010) kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Sedangkan menurut Moeherriono dalam (Rosyida 2010:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Cormick dan Tiffin dalam (Sutrisno 2010:172) menyatakan “Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauhmana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Mangkunegara dalam Pasolong 2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

(Sambela, dkk 2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

2. Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi atau penilaian kerja menurut Mondy dan Noe yang kembali dikutip oleh (Suwatno dan Donni Juni priansa 2011:197), merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sementara menurut (Leon C. Menginson dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2010:9), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Dimensi Kinerja Pegawai

(Miner 2008:127) terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

4. Indikator Kinerja Pegawai

(Dessler 2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- a) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- b) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- c) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
- d) Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
- e) Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
- f) Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga pernah di angkat sebagai topik penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya. Maka peneliti juga diharuskan untuk mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini, Maka tabel penelitiannya sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Sumber dan Metodologi	Variabel	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil
1.	Bachtiar (2012), "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten (Managemen Analysis Journal Vol. 1 No 1	Motivasi (X1) <ul style="list-style-type: none"> • Physiologicalneed • Safety-need • Social-need • Esteem-need • Self Actualization Need Lingkungan kerja (X2) <ul style="list-style-type: none"> • Suasana Kerja • Hubungan dengan non fisik • Tersediannya fasilitas kerja • Penerangan • Sirkulasi Udara • Kebisingan • Bau tidak enak • Keamanan Kinerja <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Keandalan • Kehadiran • Kemampuan kerja sama 	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama Di Klaten	Metode analisis data yang di gunakan adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama Di Klaten • Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama di Klaten
2	(Tho Ivone 2010) Pengaruh faktor- faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pemerintah kabupaten Fak-Fak Iqtishaduna (Jurnal Ekonomi dan	Motifasi (X1) <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Visiologis • Kebutuhan Keamanan • Kebutuhan Sosial • Kebutuhan penghargaan • Kebutuhan Aktualisasi diri Kinerja <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Kepribadian 	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana faktor – faktor motivasi berpengaruh kinerja karyawan pemerintah kabupaten Fak-Fak	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil Penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama (Simultan) Variabel yang di masukkan dalam penelitian ini terbukti
No	Sumber dan Metodologi	Variabel	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil
	Bisnis Islam Vol 6 No 1 2010)	• Minat Kerja			• bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja



					karyawan di kabupaten Fak-Fak
--	--	--	--	--	-------------------------------



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja studyipada karyawan PT Nuraya Telematika Telematika Malang (Jurnal administrasi bisnis, Vo1 6 No 1	Lingkungan Kerja (X1) <ul style="list-style-type: none"> • Pembagian Kerja • Tanggung Jawab • Mekanisme tugas Dengan atasan • Hubungan pimpinan • Komunikasi Pemimpin • Kerja sama • Kebebasan berpendapat • Atribut Organisasi Kinerja (Y) <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Ketepatan Waktu 	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Naraya Telematika Malang	Metode yang digunakan adalah Penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT Naraya Telematika Malang • Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negri Sekabupaten Kendal • Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisai pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.
4.	(Iskandar 2012) “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negri Sekabupaten Kendal (<i>Management Analysis Journal</i>) Journal Vo1 1 No 2	Motivasi (X1) <ul style="list-style-type: none"> • Upah • Kesempatan Pro mosi • Hubungan personal Individu • Keamanan • Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja (X2) <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan Pimpinan • Perubahan tujuan 	Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran SMA Negri	Kuantitatif metode yang di gunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negri Sekabupaten Kendal • Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negri
No	Sumber dan Metodologi	Variabel	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil
		<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan baru yang berlaku dalam organisasi Kinerja (Y) <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan pembelajaran • Program 	Kabupaten Kendal		Sekabupaten Kendal.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

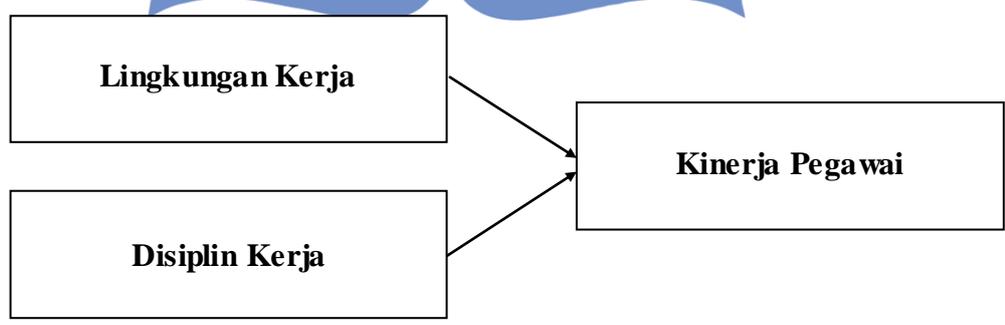
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

		pengajaran Media pembelajaran			
5.	(Rozi, Sulistini dan Noor Hidayati 2017) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin	<p>Disiplin (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absen tepat waktu • Pulang sesuai jam pulang kantor • Tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan • Menjaga etika <p>Lingkungan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan anggota • Peraturan baru yang berlaku dalam organisasi • Hubungan pimpinan • Komunikasi Pemimpin • Kerja sama <p>Kinerja (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Keterampilan • Kualitas kerja • Kedisiplinan 	Untuk mengetahui hubungan antara Disiplin kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank Kalimantan Selatan cabang pembantu di Banjarmasin	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. • Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. • Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	(Heni Sidanti 2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berkonsultasi • Tanggung jawab • Udara segar • Konsultasi 	Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, Disiplin kerja dan motivasi kerja	Menggunakan metode Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai • Disiplin kerja
No	Sumber dan Metodologi	Variabel	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil
	Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	<p>Disiplin Kerja (X2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran yang tinggi • Menjaga lingkungan kerja • Menjaga absensi 	terhadap kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun		berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

	Motivasi Kerja (X3) <ul style="list-style-type: none"> • Upah • Penghargaan • Pro mosi Jabatan Kinerja (Y) <ul style="list-style-type: none"> • Anggaran yang tepat • Program yang sesuai • Kualitas • Kuantitas 			
--	---	--	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono 2010:47) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Untuk memudahkan atau memberikan gambaran pada pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran yang tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2008:51) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut: “Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris”.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesiaselama 3 bulan.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Desember 2019, dengan alokasi sebagai berikut:

Tabel 3.1

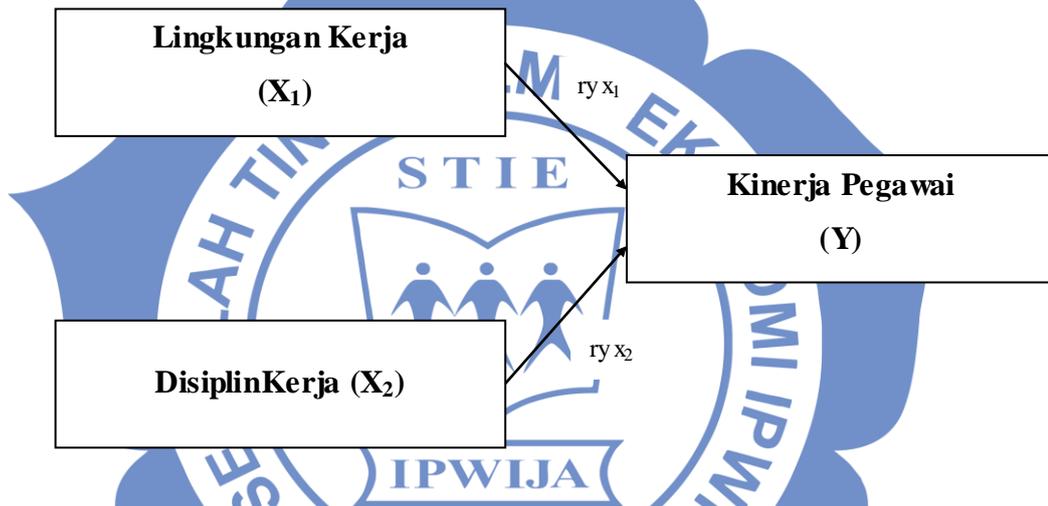
Jadwal Penelitian Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan Penelitian	Waktu											
		Tahun 2020											
		Jun				Jul				Agust			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Usulan Proposal	√											
2	Sidang Usulan Proposal		√										
3	Revisi Usulan Proposal			√									
4	Penyusunan Instrumen				√								
5	Penyebaran Instrumen					√							
6	Pengumpulan Data						√	√					
7	Analisis Data							√	√				
8	Penyusunan Skripsi									√			
9	Jadwal Konsultasi dan Pembimbing										√	√	
10	Sidang Skripsi												√

3.2. Desain Penelitian

Adapun desain dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 3.1 sebagai berikut:

Gambar 3.1 Desain Penelitian



Keterangan:

X_1 = Variabel bebas I (Lingkungan Kerja)

X_2 = Variabel bebas II (Disiplin Kerja)

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

ry_{x_1} = Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

ry_{x_2} = Pengaruh parsial disiplin terhadap kinerja pegawai

3.3. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Variabel Penelitian

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dilakukan dengan menggunakan Metode *Survey*. Penggunaan metode ini dikarenakan penulis bertujuan bukan saja menggambarkan konsep dan fakta yang ada, tetapi akan menganalisis dan menjelaskan hubungan antar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengujian hipotesis. Dengan demikian metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan teknik korelasi dan regresi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang menggambarkan lingkungan kerja Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010). Dengan demikian, indikator untuk variabel bebas pertama ini adalah:

1. *Personal factors;*
2. *Leadership factors;*
3. *Team factors;*
4. *System factors;*
5. *Contextual/situational factors.*

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah Disiplin, kerja merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang menggambarkan Disiplin Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno 2009). Dengan demikian, indikator untuk variabel bebas kedua ini adalah:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
2. Berpakaian rapi di tempat kerja
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
5. Memiliki tanggung jawab

Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang menggambarkan kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai

dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Pasolong 2010). Dengan demikian, indikator untuk variabel terikat ini adalah:

1. Fasilitas kerja
2. Sirkulasi udara
3. Penerangan
4. Tingkat kebisingan
5. Pewarnaan dinding
6. Kebersihan
7. Tata ruang kerja



Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item Kuesioner
Lingkungan Kerja (X₁) Merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010)	1. Penerangan	✓ Penerangan yang cukup	1,2,3,4,5
	2. Sirkulasi Udara	✓ Sirkulasi Udara yang baik	6,7,8
	3. Kebisingan	✓ Kebisingan Mengganggu konsentrasi	9
	4. Warna	✓ Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia	10
	5. Kelembapan Udara	✓ Kelembapan udara dipengaruhi oleh temperatur udara	11
	6. Fasilitas	✓ Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja	12
Disiplin, kerja	1. Kehadiran	✓ Intensitas kehadiran mengukur tingkat	1,2,3

(X ₂) Merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang menggambarkan Disiplin Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Disiplin merupak		kehadiran karyawan	
	2. Tingkat kewaspadaan	✓ Menjaga peralatan kerja	4,5,6
	3. Ketaatan pada standar kerja	✓ Tanggung Jawab karyawan dalam bekerja	7,8,9
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	✓ Penyelesaian pekerjaan dengan tujuan pencapaian target	10,11

Lanjutan

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item Kuesioner
	5. Etika Kerja	✓ Memiliki sikap yang baik	12
Kinerja Pegawai (Y) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangku negara dalam Pasolong,)	1. Kualitas	✓ Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.	1,2,3
	2. Kuantitas	✓ Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.	4,5,6
	3. Penggunaan waktu dalam kerja,	✓ Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.	7,8,9
	4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.	✓ Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.	10,11,12

Sumber : (Dessler 2010:329)

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut (Umi Narimawati 2008:161) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah ≤ 50 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Hidayat 2012). Menurut (Arikunto 2002:109) sampel penelitian adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Dengan meneliti sebagian dari populasi di harapkan hasil yang di dapat akan menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah ≤ 50 orang atau yang di maksud dengan sampel jenuh

3.4.3 Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi, (Riduwan 2010:57). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh pegawai Sekretariat Jendral pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sebanyak ≤ 50 pegawai.

1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu

penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. **Observasi**

Observasi menurut (Arikunto 2010:199) meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. (Syaodih N 2006:220)

Mengatakan bahwa, observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

b. **Kuesioner**

Menurut (Sugiyono 2011), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut (Arikunto 2006:151), “Angket adalah

pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”.Ada beberapa jenis kuesioner yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup.Kuesioner terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset.Sedangkan kuesioner tertutup adalah suatu kuesioner dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset.Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√).

Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner tertutup (pernyataan yang sudah tersedia), penulis menyediakan pilihan dari setiap pernyataan yang diajukan kepada responden, sehingga responden hanya tinggal memberi tanda (X) atau tanda (√) pada setiap pilihan pernyataan.Pengukuran dengan skala likert, menggunakan peringkat 5 (lima) angka penilaian yaitu mulai dari skala 1 sampai 5. Berikut ini penjabarannya adalah:

Tabel 3.3
Skala Like rt yang Digunakan

Pertanyaan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4



Cukup Setuju(CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2005:216)

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS. Oleh karena itu penulis terlebih dahulu melakukan langkah-langkah:

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menguji seberapa baik suatu instrument dalam mengukur konsep tertentu yang ingin diukur, (Uma Sekaran, 2006:39). Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

n = Jumlah sampel (banyaknya data)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun $r_{\text{hasil}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali 2007:87). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Pengujian reliabilitas banyak metodenya di antaranya yaitu dengan menggunakan metode Koefisien Alpha (α) Cronbach dalam (Saifuddin Azwar 2005:75). Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi belahan dua dari jumlah kuesioner yang ada dan dimasukkan ke Reliability Analysis. Suatu butir pertanyaan apabila dikatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa 40% skor tes tersebut hanya menampakkan variasi eror (Saifuddin Azwar 2005:117).

3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Erlina 2007:103). Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian sebelumnya. Menurut (Ghozali 2005:110), cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan:

1. Analisis Statistik

”Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S)”, (Ghozali 2005:115).

Uji K-S dibuat dengan membuat hipotesis:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

2. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data

observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi,
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

(Sugiyono 2008:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono 2008:277) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin

b_1 = Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien regresi dari Disiplin Kerja

5. Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 20for Windows*. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji t

Menurut (Sugiyono 2005:223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebassecara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisienregresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidakterhadap variabel terikat.Adapun rumus uji t menurut (Sugiyono 2005:223) sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut (Sugiyono 2011:97) adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut (Sugiyono 2008:190) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menurut (Kuncoro 2007:100) koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya pengaruh variabel “Lingkungan Kerja” dan “Disiplin Kerja” terhadap variabel “Kinerja Pegawai” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat K_d , yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam persentase yaitu:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

K_d = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi



DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa Resa 2014. ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)”***. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Anjani Resty Fawzia 2014. ***“Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis”***. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bachtiar Doni 2012. ***“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”***. Management Analysis Journal, Vol 1.
- Daryanto Bintoro 2017. ***“Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan cetakan ke - Yogyakarta: GavaMedia”***
- Harlie M. 2010 ***“Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”***. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Narmodo dan Farid Wajdi 2009 ***“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri”*** Jurnal
- Runtunuwu, Jonest, Joyce. Lopian, Lucky Dotulong 2015. ***“Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado”***. Jurnal EMBA, Vol.3 No.3
- Silitonga, Nia Uli 2017 ***“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur”***. Jurnal FISIP Volume 4 No.2 Oktober 2017
- Wahyuningtyas dan Nadya 2013. ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)”***. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Yunanda dan Mega Arum 2015. ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”***. Skripsi. Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.