



**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK, PENGAWASAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN SUKABUMI**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Pasca Sarjana
Magister Manajemen**



Oleh :

KARLINA
NIM : 201062059

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
JAKARTA
2012**

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Seperti telah diketahui, ada beberapa faktor penting yang dapat menentukan tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi yaitu lingkungan fisik, pengawasan serta disiplin kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan fisik, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan fisik, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi.

Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka – angka yang diolah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variable dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 65 sampel. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dengan statistik dibantu pengelolaannya dengan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 2,287 + 0,148 X_1 + 0,268 X_2 + 0,047 X_3$. Pengaruh lingkungan fisik (X_1), pengawasan (X_2), dan disiplin (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai regresi X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y sebesar $r = 0,774$, artinya pengaruh antara lingkungan fisik (X_1), pengawasan (X_2), dan disiplin (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sangat kuat, dan pengaruhnya + (positif) artinya semakin tinggi lingkungan fisik (X_1), pengawasan (X_2), dan disiplin (X_3) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi.



ABSTRACT

Performance is the result of the quality and quantity of work accomplished by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him, as you well know, there are some important factors that can determine the goals and improve organizational performance, namely the physical environment, supervision and discipline of work. The purpose of this study was to determine the effect of simultaneous delivery of the physical environment, supervision and discipline of the work performance of employees at the Department of Transportation District Sukabumi, to determine the effect of partially between the physical environment, supervision and discipline of the work performance of employees at the Department of Transportation District Sukabumi.

This research method is a quantitative research study that is based on data in the form of numbers - the numbers are processed by statistical analysis for influence between variables and samples used are as many as 65 samples. Testing instrument to test the validity and reliability. Statistical methods of data analysis to help management with the program SPSS (Statistic Package for Social Science).

The results showed that the regression equation is obtained as follows: $Y = 2.287 + 0.148 X1 + 0.268 X2 + 0.047 X3$. Effect of physical environment (X1), supervision (X2), and discipline (X3) jointly to employee performance (Y) is shown by the regression of X1, X2, and X3 to Y at $r = 0.774$, meaning that the influence of the physical environment (X1), supervision (X2), and discipline (X3) on the performance of an employee (Y) very strong, and its influence + (positive) meaning that the higher the physical environment (X1), supervision (X2), and discipline (X3) is increasing Similarly the performance of employees (Y) at the Department of Transportation District Sukabumi.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan limpahan Rahmat, Hidayah dan Kasih Sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Lingkungan fisik, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi”**.

Maksud dari menyusun tesis ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Magister Manajemen (MM) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE – IPWIJA) di Jakarta.

Dalam menyusun tesis ini, penulis memperoleh bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Dr. Suyanto, SE.,MM.,M.Ak** selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta, atas kebijaksanaan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi serta yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. **Dr. Anna Wulandari, SE.,MM** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE – IPWIJA di Jakarta, yang telah memberikan dukungan dan bantuan informasi dalam penulisan tesis ini.



© 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. **Drs. Setyadi, MM** selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan kepada penulis dalam penulisan tesis ini
4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
6. Pimpinan dan seluruh staf Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
7. Suamiku tercinta yang telah banyak membantu menemani dan memberikan dorongan motivasi dan mewarnai hidup ini, sehingga membuat semangat penulis menyelesaikan kuliah dan tesis dapat terlaksana dengan baik.
8. Semua keluarga besarku, khususnya kedua orang tua dan kedua orang tua mertuaku atas doa dan dorongan semangatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan tesis ini dengan mudah.
9. Seluruh rekan – rekan mahasiswa serta semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, 13 September 2012

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.2 Lingkungan Fisik	14
2.1.3 Pengawasan	16
2.1.4 Disiplin	21
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.4 Hipotesis	37



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 39
 3.1.1 Definisi Konseptual 39
 3.1.2 Definisi Operasional Variabel 40
 3.2 Populasi dan Sampel 42
 3.2.1 Populasi 42
 3.2.2 Pengambilan Sampel 42
 3.3 Metode Pengumpulan Data 42
 3.4 Metode Analisis Data 43
 3.4.1 Frekuensi Data 44
 3.4.2 Pengujian Kualitas Data 44
 3.4.3 Uji Normalitas 45
 3.4.4 Analisis Kuantitatif 46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian 50
 4.1.1 Visi Misi Kabupaten Sukabumi 50
 4.1.2 Geografis 51
 4.1.3 Demografi 51
 4.1.4 Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi 52
 4.1.5 Visi, Misi, Dinas Perhubungan 53
 4.1.6 Tupoksi Dinas Perhubungan Bidang Perhubungan
 Laut dan ASDP 54
 4.2 Karakteristik Responden 57
 4.3 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas 59
 4.3.1 Uji Validitas, Reliabilitas 59
 4.3.2 Uji Normalitas 65
 4.4 Deskripsi Variabel Penelitian 66
 4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Fisik (X₁) ... 66
 4.4.2 Penilaian Variabel Lingkungan Fisik (X₁) 68
 4.4.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan (X₂) 68



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.4.4	Penilaian Variabel Pengawasan (X_2)	70
4.4.5	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	70
4.4.6	Penilaian Variabel Disiplin Kerja (X_3)	72
4.4.7	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)	72
4.4.8	Penilaian Variabel Kinerja Pegawai (Y)	74
4.5	Analisis Penelitian	74
4.5.1	Analisis Regresi	74
4.5.2	Implikasi Manajerial	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Penelitian Terdahulu	5
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	35
3.1 Operasional Variabel	41
3.2 Pembobotan Skala Likert	43
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.3 Uji Validitas Variabel X_1	59
4.4 Uji Validitas Variabel X_2	61
4.5 Uji Validitas Variabel X_3	62
4.6 Uji Validitas Variabel Y	63
4.7 Uji Normalitas	65
4.8 Skala dan Bobot Penilaian	66
4.9 Analisis Deskriptif Statistik Lingkungan Fisik X_1	67
4.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Lingkungan Fisik X_1	68
4.11 Analisis Deskriptif Statistik Pengawasan X_2	69
4.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Pengawasan X_2	70
4.13 Analisis Deskriptif Statistik Disiplin Kerja X_3	71
4.14 Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja X_3	72
4.15 Analisis Deskriptif Statistik Kinerja Pegawai Y	73
4.16 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai Y	74
4.17 Analisis Regresi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	37
4.1 Histogram Lingkungan Fisik	67
4.2 Histogram Pengawasan	69
4.3 Histogram Disiplin Kerja	71
4.4 Histogram Kinerja Pegawai	73





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Lingkungan fisik lembaga atau *physical environment quality* menurut Brady and Cronin (2001,46) dapat dilihat melalui 2 indikator yaitu, 1). *The best in its industry*, 2). *Physical environment highly*. Kedua indikator ini menunjukkan bahwa, 1). Tempat kerja personal lembaga merupakan tempat yang terbaik diantara kantor pelayanan lembaga lainnya. 2). Lingkungan fisik dari tempat pelayanan lembaga merupakan tempat yang sangat baik.

Selanjutnya Brady and Cronin (2001, 46) menyatakan bahwa lingkungan fisik lembaga dapat dilihat melalui tiga dimensi yaitu : 1) *Ambient Condition*, 2) *design*, 3). *Social Factors*". *Ambient Conditions* menurut Brady and Cronin (2001,46) dapat dilihat melalui 2 indikator yaitu, 1) *good atmosphere*, 2) *atmosphere is important to me*. Kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa, tempat pelayanan lembaga memiliki suasana yang menyenangkan, tempat pelayanan lembaga memiliki lingkungan yang sangat berarti/penting untuk pelayanan terhadap penghuni lembaga.

Design menurut Brady and Cronin (2001, 46) dapat dilihat melalui 3 indikator yaitu, 1). *Layout never fails to impress me*, 2). *Layout serves my purpose*, 3). *The design of its facility is important to me*. Ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa, 1) tata letak ruang tempat pelayanan lembaga mengesankan nasabah lembaga, 2) tata letak ruangan pelayanan lembaga sesuai yang diharapkan

oleh nasabah lembaga, 3) lembaga memahami pentingnya rancangan dari tempat pelayanan yang sesuai dengan keinginan penghuni.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.*

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Berdasarkan model pengawasan dan penyuluhan yang dikemukakan oleh Edward dan Van Meter Van Horn salah satu faktor keberhasilan pengawasan dan penyuluhan adalah adanya komunikasi yang efektif dalam pelaksanaan kebijakan. Komunikasi yang dimaksud yaitu komunikasi yang terjadi antar organisasi pelaksana maupun antara organisasi pelaksana dengan masyarakat sebagai penerima kebijakan. Dalam penelitian ini penulis hanya menyoroti komunikasi



© 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

antara organisasi pelaksana kepada masyarakat sebagai obyek dan subyek dari implementasi kebijakan yang dalam pengawasan itu dapat diartikan sebagai sosialisasi. Jadi sosialisasi merupakan salah satu cara untuk menyampaikan informasi tentang suatu program atau kebijakan yang akan dilaksanakan pada masyarakat.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.*

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005 : 23), Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku.

Pengertian disiplin kerja menurut Alex S. Nitisemito (2001: 201) mengatakan bahwa, "Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak ". Misalnya, suatu perusahaan menetapkan aturan bahwa setiap karyawan tidak boleh merokok di sembarang tempat, maka bilamana sebagian besar karyawan tersebut taat berarti salah satu kedisiplinan dalam perusahaan dapat ditegakkan.

© 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



Ketika Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:192) mengemukakan bahwa “*Dicipline is Management Action to Enforce Organization Standards*“. Menurut Keith Davis tersebut bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian maka setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Terutama perusahaan dibidang perdagangan, Kinerja merupakan output kerja yang langsung dirasakan oleh konsumen, sehingga kinerja pegawai menjadi tujuan utama untuk selalu ditingkatkan oleh manajemen perusahaan.

Dalam menjalankan roda instansi, maka pegawai sebagai motor penggeraknya harus aktif dan berani merubah kebiasaan yang tidak produktif, menjadi lebih produktif, hal ini umumnya disebut dengan kinerja seperti yang dikemukakan oleh Anwar (2004:67) “Kinerja berasal dari *kata Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari penilaian diatas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan lingkungan fisik, pengawasan serta melalui pendisiplinan pegawai secara komprehensif. Hal



© 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

tersebut sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, yaitu :

Tabel 1.1

Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil
Riska Yuliana (2009)	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Baros Kota Sukabumi	Berdasarkan hasil pengujian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Baros Kota Sukabumi
Syarifatunisa (2010)	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honoris Bogor	Terdapat pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan
Ade Surahman (2011)	Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai pada RSUD R Syamsudin SH Kota Sukabumi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). hal ini ditandai dengan perolehan angka korelasi (r) sebesar 0.88 dan termasuk ke dalam kategori yang sangat kuat yaitu berada pada kategori antara 0.80-1.000 (Sugiyono, 2002:261) angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat positif dari variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin meneliti secara lebih mendalam, empirik serta obyektif. Untuk merealisasikan maksud tersebut diatas maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan fisik, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi**”.



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Adakah secara simultan terdapat pengaruh antara lingkungan fisik (X1), pengawasan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi ?
2. Adakah secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan fisik (X1), pengawasan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan fisik (X1), pengawasan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan fisik (X1), pengawasan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, diantaranya adalah sebagai berikut:



1. Bagi instansi
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik, pengawasan dan disiplin kerja.
2. Bagi penyusun
 Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan sebagai tempat mempraktekan ilmu pengetahuan serta menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.
3. Bagi praktisi/pihak lain
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan gambaran dari uraian pokok-pokok permasalahan beserta pembahasannya. Secara garis besar sistem penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori-teori/kajian pustaka yang dijadikan landasan teori dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu,



kerangka pemikiran serta hipotesis yang merupakan alat untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai definisi konseptual dan operasional variabel, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas seluruh uraian mengenai informasi dan data yang telah dikumpulkan, dikaitkan dengan cara berfikir penulis guna mendapatkan pemecahan masalah. Pembahasan terdiri dari : gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, uji validitas, reabilitas dan uji normalitas, detesis variabel penelitian, pembahasan serta implikasi manajerial.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini membahas kesimpulan dari hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi/perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi setiap saat.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja

Teori-teori kinerja (*job-performance*) sendiri telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Oleh Mainer, kinerja diartikan sebagai kesuksesan seorang didalam melaksanakan seorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam definisi yang lebih jelas, Lawler dan Porter dalam Moh As'ad (1998:35) menyatakan bahwa kinerja adalah '*sucessfull role achievment*' yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya)

Dalam menjalankan roda perusahaan, maka pegawai sebagai motor penggeraknya harus aktif dan berani merubah kebiasaan yang tidak produktif, menjadi lebih produktif, hal ini umumnya disebut dengan kinerja seperti yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2005:67) " Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Berdasarkan pengertian tersebut maka menurut Anwar (2005:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal sesuai dengan pendapat Keith Davis (Anwar,2005:67) yang merumuskan:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

Untuk dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan, maka penting untuk dipahami tentang manajemen kinerja. Menurut Sarah Cook (2009:122) "Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan terhadap manajemen yang memanfaatkan serta memfokuskan diri pada kinerja karyawan terhadap pelanggan". Tanda yang tampak jelas dalam manajemen kinerja adalah bahwa masing-masing anggota tim dapat menjawab pertanyaan:

- Apa yang diharapkan dari saya?
- Bagaimana saya melakukannya?
- Apa lagi yang harus saya lakukan selanjutnya?
- Bantuan macam apa yang saya butuhkan agar dapat berbuat lebih baik lagi?

Manajemen kinerja memberi Anda, sebagai seorang manajer, sarana untuk melaksanakan segala tanggung jawab serta tujuan anda dalam melayani pelanggan. Manajemen kinerja menjamin bahwa komponen kinerja tim anda saling mendukung demi memberi yang terbaik bagi pelanggan.

Manajemen kinerja memberi dasar bagi pengelolaan staf secara efektif dan memberi layanan bermutu bagi pelanggan, sebab semua orang bekerja dalam kapasitas penuh serta maju kearah yang sama. Sarah Cook (2009:123) secara khusus menerapkan manajemen kinerja yang efektif terhadap staff melalui:

- Bertanggungjawaban; setiap orang tahu apa yang harus dilakukan



© 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

- Perbaikan kualitas; target kinerja dirumuskan dengan baik dan memungkinkan adanya perbaikan terukur
- Komunikasi yang baik; adanya sarana yang teridentifikasi secara jelas melalui diskusi tentang kinerja.
- Prestasi; yang diakui dan dihargai.

Selanjutnya Sarah Cook (2009:124) memberikan syarat-syarat bagi keberhasilan manajemen kinerja yaitu :

- Suasana saling menghormati dan mendukung, sehingga komunikasi terbuka dan umpan balik dapat diberikan secara teratur.
- Kaitan yang pasti antara kinerja dan penghargaan.
- Manajer dan staffnya sama-sama mempunyai komitmen terhadap sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut maka yang dimaksud dari kinerja perusahaan adalah terpenuhinya Efektivitas, Efisiensi, Produktivitas, dan Kepuasan pelanggan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Gibson (2009:50) keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui "Produktivitas, Efisiensi, Fleksibilitas dan Kepuasan. Kemudian Gerloff (2009:156) menjabarkan kembali (kriteria dari keberhasilan suatu organisasi, yaitu meliputi " adanya Efisiensi dan Efektivitas secara internal dan eksternal.

Pembentukan suatu organisasi secara sadar adalah untuk mencapai tujuan tertentu, agar organisasi itu dapat berjalan efektif harus didasari dengan perhitungan yang rasional. Menurut Taliziduhu Ndraha (2002:54) rasional adalah usaha yang didasarkan pertimbangan untung rugi dan buruk baik. Indikator

© 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

rasionalitas adalah efektif dan efisien. Dalam penelitian ini kinerja adalah meliputi efektif, efisien, produktif dan kepuasan.

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2005:53) mengatakan bahwa untuk pengukuran kinerja ditetapkan :

$$Performance = Ability \times Motivation$$

Dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi.

Menurut Wexley et.al dalam A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:66) “kinerja (*performance*) juga dapat dipandang sebagai *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu”.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) mengatakan, “kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) mengatakan, ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.”

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau disebut sebagai prestasi kerja merupakan hasil dari proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan seseorang, baik individu, maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis atau sosial, dan pada periode tertentu, hasilnya dapat dinikmati oleh kelompoknya atau perusahaan tersebut.

a. Dimensi Penilaian Kinerja

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:15) mengemukakan bahwa kinerja individual adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Sedangkan menurut A. Dale Timple dalam A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:15) mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari :

- 1) Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya : kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Kinerja hanya dapat didorong maju apabila pegawai mengetahui dan memahami sasaran-sasaran yang harus dicapainya (sebagai individu maupun anggota tim). Untuk itu, seorang manajer harus dapat mengidentifikasi kinerja apa yang harus dicapai oleh setiap individu atau si pegawai, memastikan bahwa mereka menyadari apa yang diharapkan dari mereka, dan menjaga agar pegawai tetap berfokus pada pencapaian kinerja yang maksimal, efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tentang dimensi kinerja diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa dimensi kinerja pada intinya ada dua, yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja.

b. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:22), ada tujuh langkah yang dapat dilakukan, diantaranya:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang bersangkutan dengan sistem maupun dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan tersebut.
- 5) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- 6) Mulai dari awal, apabila perlu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan adalah langkah-langkah dalam rangka peningkatan kinerja adalah harus menyadari adanya kekurangan, memahami kekurangan, mengenalinya, mengidentifikasi, serta melakukan perbaikan yang bersikembungan.

2.1.2 Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik lembaga atau *physical environment quality* menurut Brady and Cronin (2001,46) dapat dilihat melalui 2 indikator yaitu, 1). *The best in its industry*, 2). *Physical environment highly*. Kedua indikator ini menunjukkan bahwa, 1). Tempat kerja personal lembaga merupakan tempat yang terbaik



diantara kantor pelayanan lembaga lainnya. 2). Lingkungan fisik dari tempat pelayanan lembaga merupakan tempat yang sangat baik.

Selanjutnya Brady and Cronin (2001, 46) menyatakan bahwa lingkungan fisik lembaga dapat dilihat melalui tiga dimensi yaitu : 1) *Ambient Condition*, 2) *design*, 3). *Social Factors*". *Ambient Conditions* menurut Brady and Cronin (2001,46) dapat dilihat melalui 2 indikator yaitu, 1) *good atmosphere*, 2) *atmosphere is important to me*. Kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa, tempat pelayanan lembaga memiliki suasana yang menyenangkan, tempat pelayanan lembaga memiliki lingkungan yang sangat berarti/penting untuk pelayanan terhadap penghuni lembaga.

Design menurut Brady and Cronin (2001, 46) dapat dilihat melalui 3 indikator yaitu, 1). *Layout never fails to impress me*, 2). *Layout serves my purpose*, 3). *The design of its facility is important to me*. Ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa, 1) tata letak ruang tempat pelayanan lembaga mengesankan nasabah lembaga, 2) tata letak ruangan pelayanan lembaga sesuai yang diharapkan oleh nasabah lembaga, 3) lembaga memahami pentingnya rancangan dari tempat pelayanan yang sesuai dengan keinginan penghuni.

Social Factor menurut Brady and Cronin (2001, 46) dapat dilihat melalui 3 indikator yaitu, 1). *Good impression of its service*, 2). *Good service*, 3). *Perception of its service*. Ketiga indikator tersebut menunjukkan, 1) pelayanan penghuni lembaga menimbulkan kesan baik bagi masyarakat, 2). Kemampuan pelayanan yang baik dari penghuni lembaga 3). Persepsi masyarakat 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



dilayani di tempat pelayanan lembaga sangat dipengaruhi oleh pengalamannya masyarakat mendapatkan pelayanan di kantor lain.

2.1.3 Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. *Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results.* Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.*

Menurut Winardi (2000:16) “Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan”. Sedangkan menurut Basu Swasta (1995:44) “Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan”. Sedangkan menurut Komaruddin “Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti”.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk

mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.” Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna pula sebagai: “pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang

© 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



dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan.” atau “suatu usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.” Sementara itu, dari segi hukum administrasi negara, pengawasan dimaknai sebagai “proses kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan, atau diperintahkan.”

Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan ketidakcocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul. Dalam konteks membangun manajemen pemerintahan publik yang bercirikan *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik), pengawasan merupakan aspek penting untuk menjaga fungsi pemerintahan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi sama pentingnya dengan penerapan *good governance* itu sendiri.

Dalam kaitannya dengan akuntabilitas publik, pengawasan merupakan salah satu cara untuk membangun dan menjaga legitimasi warga masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dengan menciptakan suatu sistem pengawasan yang efektif, baik pengawasan intern (*internal control*) maupun pengawasan ekstern (*external control*). Di samping mendorong adanya pengawasan masyarakat (*social control*).

© 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



Sasaran pengawasan adalah temuan yang menyatakan terjadinya penyimpangan atas rencana atau target. Sementara itu, tindakan yang dapat dilakukan adalah:

- 1) mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan;
- 2) menyarankan agar ditekan adanya pemborosan;
- 3) mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana.

Pada dasarnya ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan, yaitu:

- 1) Pengawasan Intern dan Ekstern

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan.”

Pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (*built in control*) atau pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh inspektorat jenderal pada setiap kementerian dan inspektorat wilayah untuk setiap daerah yang ada di Indonesia, dengan menempatkannya di bawah pengawasan Kementerian Dalam Negeri.

Pengawasan ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi. Dalam hal ini di Indonesia adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), yang merupakan lembaga tinggi negara yang terlepas dari pengaruh kekuasaan manapun. Dalam menjalankan tugasnya, BPK tidak mengabaikan hasil laporan pemeriksaan aparat pengawasan intern pemerintah, sehingga sudah sepantasnya di antara keduanya perlu terwujud harmonisasi dalam proses

pengawasan keuangan negara. Proses harmonisasi demikian tidak mengurangi independensi BPK untuk tidak memihak dan menilai secara obyektif aktivitas pemerintah.

2) Pengawasan Preventif dan Represif

Pengawasan preventif lebih dimaksudkan sebagai, “pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan.” Lazimnya, pengawasan ini dilakukan pemerintah dengan maksud untuk menghindari adanya penyimpangan pelaksanaan keuangan negara yang akan membebankan dan merugikan negara lebih besar. Di sisi lain, pengawasan ini juga dimaksudkan agar sistem pelaksanaan anggaran dapat berjalan sebagaimana yang dikehendaki. Pengawasan preventif akan lebih bermanfaat dan bermakna jika dilakukan oleh atasan langsung, sehingga penyimpangan yang kemungkinan dilakukan akan terdeteksi lebih awal.

Di sisi lain, pengawasan represif adalah “pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan.” Pengawasan model ini lazimnya dilakukan pada akhir tahun anggaran, di mana anggaran yang telah ditentukan kemudian disampaikan laporannya. Setelah itu, dilakukan pemeriksaan dan pengawasannya untuk mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan.

3) Pengawasan Aktif dan Pasif

Pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk “pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan.” Hal ini berbeda dengan

pengawasan jauh (pasif) yang melakukan pengawasan melalui “penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.” Di sisi lain, pengawasan berdasarkan pemeriksaan kebenaran formil menurut hak (*rechmatigheid*) adalah “pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah sesuai dengan peraturan, tidak kadaluarsa, dan hak itu terbukti kebenarannya.” Sementara, hak berdasarkan pemeriksaan kebenaran materil mengenai maksud tujuan pengeluaran (*doelmatigheid*) adalah “pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah memenuhi prinsip ekonomi, yaitu pengeluaran tersebut diperlukan dan beban biaya yang serendah mungkin.”

- 4) Pengawasan kebenaran formil menurut hak (*rechmatigheid*) dan pemeriksaan kebenaran materiil mengenai maksud tujuan pengeluaran (*doelmatigheid*).

Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan negara, pengawasan ditujukan untuk menghindari terjadinya “korupsi, penyelewengan, dan pemborosan anggaran negara yang tertuju pada aparaturnya atau pegawai negeri.” Dengan dijalankannya pengawasan tersebut diharapkan pengelolaan dan pertanggung jawaban anggaran dan kebijakan negara dapat berjalan sebagaimana direncanakan.

2.1.4 Disiplin

Pengertian disiplin kerja menurut Alex S. Nitisemito (2001: 201) mengatakan bahwa, “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan



© 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

yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak “. Misalnya, suatu perusahaan menetapkan aturan bahwa setiap karyawan tidak boleh merokok di sembarang tempat, maka bilamana sebagian besar karyawan tersebut taat berarti salah satu kedisiplinan dalam perusahaan dapat ditegakkan.

Ketika Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:192) mengemukakan bahwa “*Dicipline is Management Action to Enforce Organization Standards*“. Menurut Keith Davis tersebut bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Dalam hal yang sama, Anwar Prabu (2005 : 92) mengemukakan bahwa “disiplin adalah upaya sadar dan tanggung jawab dari seseorang untuk mengatur, mengendalikan dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hal – hal yang positif baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain”.

Sedangkan Malayu S.P.Hasibuan (2005 : 193) berpendapat tentang kedisiplinan “ Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak”.

Muchdarsyah Sinungan (2000: 47) juga berpendapat tentang disiplin, bahwa:

“Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan



© 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

(*obidience*) terhadap peraturan – peraturan atau ketentuan – ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu ”.

Dengan demikian, dalam disiplin apapun juga objeknya akan berkaitan dengan faktor yang menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin itu, yakni kesadaran, keteladanan dan adanya ketaatan pada peraturan. Itulah sebabnya Moenir dalam Lily japi (1999: 25) mengemukakan bahwa disiplin ditujukan terhadap aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan : (1) disiplin terhadap Waktu dan (2) disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku dan ada kalanya kedua hal tersebut tergabung menjadi satu.

Menurut Hurlock dalam Unaradjan (2003: 11) terdapat dua konsep tentang disiplin yang berbeda, yaitu yang mengacu pada konsep “*negative*” dan yang mengacu pada konsep “*positif*”. Menurut konsep *negative*, disiplin berarti pemantauan melalui otoritas eksternal. Konsep *negative* ini merupakan suatu bentuk pengekangan melalui sesuatu yang tidak disukai atau menyakitkan. Konsep ini sebenarnya hampir mirip dengan hukuman. Hukuman itu tidak selalu melemahkan kecenderungan seseorang untuk bertindak dengan cara yang disukai masyarakat, dan tidak juga menjamin bahwa tindakan salah yang ditinggalkan oleh perilaku dapat diterima. Tetapi diharapkan hukuman dapat meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi dengan pemberian hukum yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Menurut konsep

© 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



disiplin yang positif, disiplin serupa dengan konseling dan pendidikan yang menekankan perkembangan di dalam, yaitu disiplin diri kontrol diri yang mengarah pada disiplin dari dalam diri. Konsep disiplin yang negative mengarah pada ketidak matangan individu.

Dengan demikian, disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting, karena suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya disiplin baik dari pihak atasan maupun bawahan. Sedangkan jenis disiplin menurut pendapat Terry dalam Liliy Japi (1999 : 22) ada dua macam, yaitu :

1. *Self Impose Discipline* (disiplin yang timbul dengan sendirinya).
Merupakan jenis disiplin yang paling efektif, karena para karyawan memiliki disiplin kerja bukan disebabkan oleh rasa takut atas sanksi/hukuman yang diterima, apabila tidak patuh kepada atasan, melainkan timbul karena kesadaran karyawan itu sendiri akan tugas baik dan memuaskan.
2. *Command Discipline* (disiplin berdasarkan perintah), merupakan disiplin yang timbul disebabkan karena adanya paksaan dan dorongan oleh rasa takut atas sanksi yang akan dikenakan oleh atasan, apabila perintahnya tidak dipatuhi.

Dengan kata lain, disiplin menggambarkan kondisi yang tertib dimana orang – orang yang ada dalam organisasi perusahaan tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan senang hati. Dapat dikatakan pula bahwa disiplin merupakan alat untuk menggerakkan karyawan, sehingga pada saat mereka bekerja dengan semangat dan produktif untuk tercapainya prestasi karyawan itu sendiri maupun



© 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

perusahaan dimana dia bekerja. Dalam kaitan ini, Gouzlani Saydam (2001:258) menyatakan, bahwa penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi perusahaan ditujukan agar semua karyawan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan serta tata tertib yang berlaku dalam organisasi itu tanpa paksaan.

Dengan demikian, di dalam disiplin yang menjadi faktor pokok adalah kesadaran dan keinsafan terhadap aturan – aturan yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Tanpa adanya disiplin yang tinggi, maka bisa berakibat merosotnya hasil produksi, inefisiensi, merosotnya semangat kerja dan terjadi kebocoran – kebocoran.

a. Indikator – Indikator yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja

Setelah memahami konsep kedisiplinan, sasaran yang ingin dicapai dari kedisiplinan dan pihak yang bertanggung jawab dalam hal kedisiplinan, maka perlu pertimbangan beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Terdapat cukup banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Malayu S.P. Hasibuan (2005 : 194), mengatakan ada delapan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang dicapai harus ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan

karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh – sungguh dan berdisiplin dalam melaksanakannya.

2. Teladan Pimpinan

Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan menjadi contoh dan teladan bagi bawahannya. Oleh karena itu dia harus berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai antara kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya semakin baik, maka kedisiplinan mereka akan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

4. Keadilan

Keadilan yang dimaksud disini adalah keadilan dalam memberikan balas jasa dan pemberian hukuman. Keadilan akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, oleh sebab itu setiap pemimpin harus senantiasa berlaku adil kepada bawahannya.

© 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



5. Pengawasan Melekat (Waskat)
Waskat merupakan suatu tindakan nyata yang akhir – akhir ini dianggap paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan baik dalam lembaga swasta dan terlebih lagi dalam instansi pemerintah. Dalam hal ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja dan prestasi kerja bawahan.
6. Sanksi/Hukuman
Dengan sanksi/hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi/hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Agar sanksi hukuman tersebut bersifat mendidik, maka harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, adil dan sesuai dengan tingkatannya.
7. Ketegasan
Dalam hal ini pimpinan harus berani bertindak tegas dalam menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.
8. Hubungan Kemanusiaan
Dalam hal ini pimpinan harus dapat menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang baik, dalam arti serasi, harmonis dan mengikat baik

© 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.



vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Jika hal ini tercipta dalam suatu organisasi, maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan medisiplin kedisiplinan kerja yang baik pada organisasi.

Sebagai seorang panutan, maka pimpinan harus senantiasa menampilkan perilaku yang dapat membangkitkan gairah dan disiplin kerja bawahannya. Seperti yang tercantum dalam asas kepemimpinan pancasila seperti dikatakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2005: 170) antara lain sebagai berikut:

1. *Ing Ngarso Sung Tulodo*, artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan sifat dan perbuatannya menjadi pola panutan bagi orang – orang yang dipimpinnya.
2. *Ing Madyo Mangun Karso*, artinya seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang – orang yang dibimbingnya.
3. *Tut Wuri Handayani*, artinya seorang pemimpin harus mampu mendorong orang – orang yang disekelilingnya berjalan di depan dan bertanggung jawab.

Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas hubungan setiap manusia dalam organisasi yang berarti bertanggung jawab atas pencipta iklim organisasi yang dipimpinnya, integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimum.

© 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. Macam – macam Tindakan Disiplin

Dalam rangka penerapan disiplin kerja, umumnya para ahli menyoroti melalui aspek tindakan dan pengaturan disiplin preventif dan korektif. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan. Jadi, disiplin preventif sangat mengandalkan disiplin pribadi masing – masing karyawan. Agar disiplin pribadi tersebut makin baik, maka lebih lanjut menurut Sondang P. Siagian (2002: 305) mengatakan paling tidak ada tiga hal yang perlu diperhatikan manajemen yaitu :

- Pertama : Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi.
- Kedua : Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang wajib dipenuhi.
- Ketiga : Para karyawan didorong menentukan sendiri cara – cara berdisiplin diri dalam rangka ketentuan – ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada para karyawan semata – mata. Untuk itu, organisasi harus mempunyai semacam pola pembinaan disiplin



karyawan. Menurut Gouzlani Saydam (2001: 288). Pola pembinaan disiplin ini dapat berupa antara lain :

1. Menciptakan peraturan – peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan.
2. Menciptakan dan memberikan sanksi – sanksi bagi pelanggar disiplin.
3. Melakukan pembinaan disiplin melalui disiplin – disiplin kedisiplinan terus – menerus.

Dengan demikian, perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu – rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Peraturan – peraturan itu antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang kerja dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain dalam perusahaan.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagainya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan



sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberi pelajaran pada pelanggar.

Dalam hal ini, ada beberapa saran yang dikemukakan oleh Hani T Handoko (2003: 209) tentang pendisiplinan, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggar.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain untuk melakukan kesalahan – kesalahan yang serupa.
3. Untuk menjaga beberapa standar kelompok supaya tetap konsisten dan efektif.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 130) yang mengemukakan bahwa :

“Corrective discipline requires attention to due process, which means that procedures show concern for the rights of the employee involved. Major requirements for due process include the following : 1) A presumption of innocence until reasonable proof of employee's role in an offense is presented. 2) The right to be heard and in some case to be represented by another person: 3) Discipline that is reasonable in relation to the offense involved. ”

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya yang berarti prosedur harus menunjukkan karyawan yang bersangkutan benar – benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar

dalam beberapa kasus terwakilkan oleh karyawan lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya keterlibatan pelanggaran. Untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan perusahaan dapat dilihat dari disiplin karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, Terry dalam Lily japi (1999 : 27) mengemukakan cara – cara untuk mencapai disiplin secara efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Usahakanlah agar setiap pelanggar mengoreksi kesalahannya.
2. Tekankan kepada setiap anggota kelompok betapa penting baginya serta sumbangsihnya terhadap usaha – usaha yang kelompok.
3. Ikutilah uniformitas disiplin.
4. Usahakanlah adanya catatan – catatan tindakan disiplin yang cukup.
5. Bilamana terhadap adanya serikat buruh, usahakanlah agar dicapai bantuannya untuk menegakkan disiplin.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin korektif berkaitan dengan upaya memastikan bahwa semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan dapat ditaati oleh semua karyawan.

c. Pelaksanaan Tindakan –Tindakan Pendisiplin

Dalam memberikan sanksi, mereka yang bertanggung jawab terhadap kedisiplin dalam organisasi perusahaan perlu menerapkan tindakan disiplin yang sifatnya mendidik, yaitu menurut Anwar Prabu Makunegara (2005 : 131) sebagai berikut :

- Tindakan dilaksanakan segera setelah pelanggaran.
- Berikan faktor pelanggaran serta sumbernya.



- Jelaskan peraturan yang dilanggar dan alasan penetapannya.
- Tanyakan apakah faktor bisa diterima (relevansi sasaran tindakan dengan sasaran kerja).
- Rumuskan tindakan korektif dalam bentuk yang positif.

Bagi karyawan yang tidak mengindahkan dengan tindakan – tindakan yang mendidik dan melanggar kedisiplinan, maka perlu diterapkan sanksi atas pelanggaran tata tertib yang telah ditentukan. Sanksi yang dimaksud dimulai dari teguran lisan, surat peringatan, skorsing sampai dengan tindakan hukuman yang memberatkan. Dalam hal ini perlu diperhatikan prinsip – prinsip pendisiplinan, sehingga tindakan yang diambil tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2000: 214), berdasarkan pengalaman dan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam memberikan tindakan pendisiplinan perlu dijalankan dan memperhatikan beberapa pedoman seperti berikut :

- Pendisiplin hendaknya dilakukan secara pribadi. Artinya dalam memberikan pendisiplin pada karyawan yang indiscipliner jangan memermalukan orang yang melanggar.
- Pendisiplin harus bersifat membangun. Artinya pimpinan dalam memberikan pendisiplinan tidak hanya menyalahkan, akan tetapi dibarengi Dengan saran – saran untuk tidak melakukan tindakan yang serupa.
- Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan dengan segera, artinya dalam memberikan pendisiplinan dilakukan tepat pada

© 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



waktunya dan jangan sampai mengulur – ngulur waktu, agar berhasil efektif.

- Dalam melakukan pendisiplinan harus bersifat adil. Artinya pada kesalahan yang sama harus diberikan hukuman yang sama pula, siapapun yang melakukannya tanpa pilih kasih.
- Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
- Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 131), mengemukakan bahwa dalam melakukan tindakan pendisiplinan atau pelaksanaan sanksi terhadap karyawan yang indisipliner dengan memberikan peringatan harus segera konsisten dan impersonal, seperti dijelaskan sebagai berikut :

1. Pemberian peringatan

Dalam pemberian tindakan pendisiplinan yang pertama diberikan surat peringatan dari surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melakukan tindakan indisipliner harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

© 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. Pemberian sanksi harus konsisten

Dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten, hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya diskriminasi, ringannya sanksi dan mengabaikan disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

Dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang indiscipliner tidak membeda-bedakan karyawan, tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca diantaranya :

Tabel 2.2

Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil
Riska Yuliana (2009)	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Baros Kota Sukabumi	Berdasarkan hasil pengujian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Baros Kota Sukabumi

Nama	Judul	Hasil
Syarifatunisa (2010)	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honoris Bogor	Terdapat pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan
Ade Surahman (2011)	Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai pada RSUD R Syamsudin SH Kota Sukabumi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). hal ini ditandai dengan perolehan angka korelasi (r) sebesar 0.88 dan termasuk ke dalam kategori yang sangat kuat yaitu berada pada kategori antara 0.80-1.000 (Sugiyono, 2002:261) angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat positif dari variabel X terhadap variabel Y.

2.3 Kerangka Pemikiran

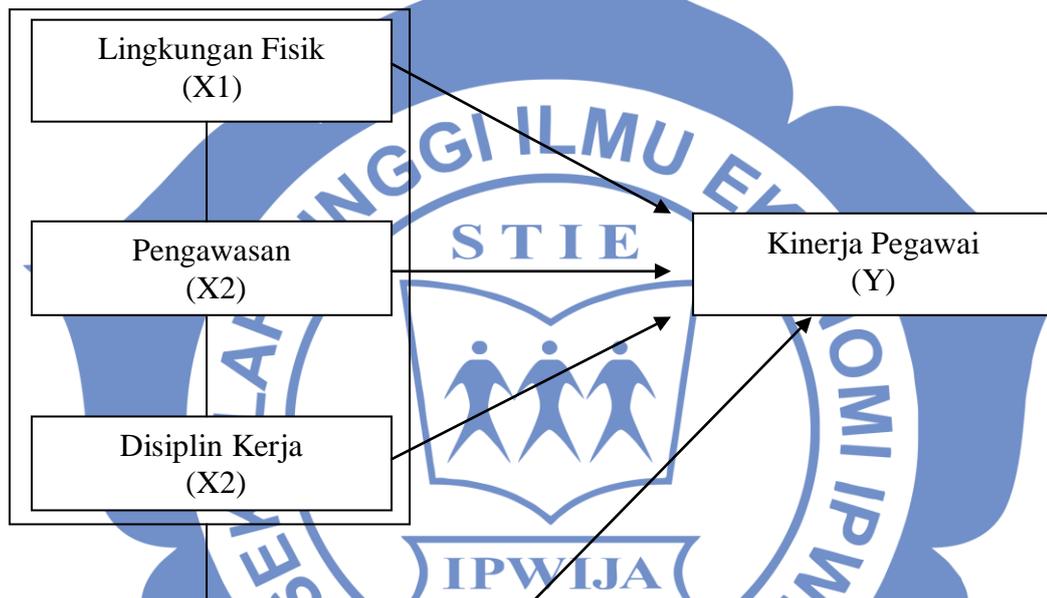
Kerangka pemikiran merupakan suatu perencanaan dalam setiap penelitian, maka dapat dibangun suatu kerangka pemikiran yang jelas sebagai berikut : pengaruh secara simultan antara lingkungan fisik, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan gambaran bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai kaitan yang bersifat saling mendukung. Lingkungan fisik di Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi belum tentu dapat mengoptimalkan kinerja pegawai jika belum disokong oleh pengawasan dan disiplin kerja yang baik. Dengan demikian lingkungan fisik, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi.

© 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas yang telah penulis sajikan sebelumnya, maka secara ringkas penulis akan membuat kerangka pemikiran dalam bentuk gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang perlu diuji kebenarannya atau jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Menurut Sugiyono (2008:51) menyatakan bahwa : Hipotesis merupakan jawaban sementara atas penelitian yang sedang diteliti dan perlu diuji kebenaran atas penelitian tersebut. Dilihat dari kerangka pemikiran tersebut diatas maka dapat dirumuskan suatu hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan fisik, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi
 H_1 = Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan fisik, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi
2. H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan fisik, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi
 H_1 = Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan fisik, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi



© 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



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.1.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan identifikasi istilah dan definisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Menurut Arikunto (2006:99) variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Hal ini senada dengan pendapat Bhisma Murti (2006:156) yang mengartikan variabel adalah fenomena yang mempunyai variasi nilai. Variasi nilai itu bisa diukur secara kualitatif atau kuantitatif. Sedangkan menurut Sutrisno (2003:437) variabel adalah semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Arikunto (2006:101) membedakan variabel menjadi dua yaitu variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas, atau variabel independen (X), dan variabel akibat yang disebut variabel tak bebas, variabel tergantung, variabel terikat atau variabel dependen (Y).

1. Lingkungan Fisik (X1)

Lingkungan fisik lembaga atau *physical environment quality* dapat dilihat melalui 2 indikator yaitu, 1). *The best in its industry*, 2). *Physical environment highly*. Kedua indikator ini menunjukkan bahwa, 1). Tempat kerja personal lembaga merupakan tempat yang terbaik diantara kantor pelayanan lembaga

lainnya. 2). Lingkungan fisik dari tempat pelayanan lembaga merupakan tempat yang sangat baik.

2. Pengawasan (X2)

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

3. Disiplin (X3)

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Agar konsep variabel yang diajukan dalam penelitian dapat diukur maka perlu dilakukan variabel tersebut didefinisikan terlebih dahulu agar terdapat kesamaan persepsi dalam mengkaji konsep yang sedang diteliti. Definisi ini merupakan definisi konkrit atau karakteristik konsep atau konstruk yang akan diukur (Bambang S. Soedibjo, 2004:46).

Dari konsep yang diajukan dalam tesis ini terdiri dari dua variabel, yaitu terdiri atas variabel bebas (*independent*) adalah lingkungan fisik, pengawasan,



disiplin, dan variabel terikat/tidak bebas (*dependent*) adalah kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini disajikan tabel operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Butir
Physical Environment Quality (X1)	<i>Ambient</i>	1. Tempat yang terbaik	Ordinal	1
	<i>Design</i>	2. Lingkungan fisik yang baik	Ordinal	2
		3. Suasana yang menyenangkan	Ordinal	3
	<i>Social factor</i>	4. Pentingnya suasana	Ordinal	4
		5. Tata letak ruangan	Ordinal	5
		6. Sesuai harapan pelanggan	Ordinal	6
		7. Pentingnya rancangan	Ordinal	7
		8. Kesan baik	Ordinal	8
		9. Dilayani dengan baik	Ordinal	9
		10. Memiliki persepsi baik	Ordinal	10
Pengawasan (X2)	1. Kehadiran	Absensi	Ordinal	1
	2. Kedisiplinan	Tepat Waktu	Ordinal	2
	3. Perilaku	Tanggung Jawab	Ordinal	3
	4. Kerjasama	Solid dalam tim	Ordinal	4
Disiplin Kerja (X3)	Kemampuan	1. Kemampuan yang dimiliki	Ordinal	1
		2. Kesesuaian pendidikan	Ordinal	2
	Kesejahteraan (balas jasa)	1. Materi	Ordinal	3
		2. Non-materi	Ordinal	4
	Hukuman	1. Pemahaman peraturan	Ordinal	5
		2. Pemberlakuan hukuman/sanksi	Ordinal	6
Ketegasan	1. Sifat pemberian hukuman	Ordinal	7	
	2. Ketegasan menghukum	Ordinal	8	
Teladan pimpinan	1. Kebijakan pimpinan	Ordinal	9	
	2. Sikap terhadap bawahan	Ordinal	10	
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Mutu sesuai harapan	Ordinal	1
		2. Peningkatan mutu	Ordinal	2
	2. Ketepatan waktu	1. Penyelesaian tepat waktu	Ordinal	3
		2. Pemanfaatan waktu	Ordinal	4
	3. Inisiatif	1. Pemecahan masalah	Ordinal	5
2. Kreativitas		Ordinal	6	
4. Kemampuan	1. Kesesuaian tugas	Ordinal	7	
	2. Keinginan berprestasi	Ordinal	8	
5. Komunikasi	1. Hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	9	
	2. Hubungan dengan atasan	Ordinal	10	

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Pengertian populasi menurut pendapat Sugiyono (2002:72) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi. Jumlah populasi semuanya sebanyak 189 pegawai.

3.2.2 Pengambilan Sampel

Sedangkan pengertian sampel adalah bagian dari populasi. Sampel berisikan subjek atau anggota yang dipilih dari populasi (Bambang S. Soedibjo, 2005: 102). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 65 orang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi.

$$\text{Rumus Slovin} = n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{189}{1 + 189(0.01)} = 65$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah pegawai

e = Error yang di tolelir 10%

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Menurut Bambang S. Soedibjo (2005:88) data primer adalah informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi



tujuan utama penelitian. Untuk memperoleh jawaban dari responden, maka digunakan kusioner dengan sistem tertutup, artinya setiap pertanyaan telah disediakan jawabannya.

Untuk mengukur konsep yang akan diteliti, maka dibuat suatu instrumen dalam bentuk kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Responden diminta menyatakan kesetujuannya atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan kedalam lima kategori jawaban, yaitu :

Tabel 3.2
Pembobotan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor pernyataan positif (+)
Sangat setuju (a)	5
Setuju (b)	4
Ragu – ragu (c)	3
Tidak Setuju (d)	2
Sangat tidak setuju (e)	1

Sumber : Sugiyono (2001 : 75)

3.4 Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan software SPSS dengan lima tahap. Pertama frekuensi data. Tahap kedua, pengujian kualitas data, tahap ketiga, melakukan uji normalitas, tahap keempat melakukan analisis regresi berganda, dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

3.4.1 Frekuensi Data

Frekuensi data merupakan tabel ringkasan data yang menunjukkan frekuensi/banyaknya objek pada setiap kelas yang ada. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi informasi lebih tentang data yang ada yang tidak dapat secara cepat diperoleh dengan melihat data aslinya.

3.4.2 Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Kemudian pengujian validitas tiap butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Kalau korelasi antara butir dengan skor total lebih kecil dari r_{tabel} ($\alpha=0,1$ dan $df = n-2$), maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Begitu juga sebaliknya, jika responden yang diperoleh lebih dari 30 orang, menurut Bambang S.Soedibjo (2005:76), maka kriteria valid adalah apabila nilai koefisien korelasi bernilai lebih dari 0,3 atau dengan kata lain, nilai kritis yang ditentukan adalah 0,3.



2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir Moh, 2009:162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

- a. Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut reliabel
- b. Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{Alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 10%.

3.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel independen yakni : “Pengaruh lingkungan fisik, pengawasan, dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi” berdistribusi normal. Alasan dilakukan uji ini adalah karena pemakaian teknik analisa korelasi yang akan dipergunakan mensyaratkan dipenuhinya ketentuan data dari variabel yang akan diteliti berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini sesuai dengan pendapat



Sugiyono (2003:226) yaitu “ Dalam analisis yang menggunakan statistik, distribusi sampel harus mengarah berdistribusi normal “.

Selanjutnya hasil nilai “ Chi Kuadrat “ hitung ini dikonsultasikan dengan nilai “Chi Kuadrat” tabel dengan derajat kebebasan (df) = k-1 dan taraf signifikan $\alpha = 10\%$. Distribusi data akan dikatakan normal apabila X^2_{hitung} lebih kecil dari X^2_{tabel} . Hal ini juga berarti nilai – nilai yang diobservasi tidak menyimpang secara signifikan dari frekuensi harapan.

3.4.4 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Hal ini dimaksudkan agar hubungan kedua variabel tidak dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada dasarnya nilai (r) dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Dengan demikian ada tiga kemungkinan hasil yang diperoleh antara lain :

- a. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 berarti kedua variabel mempunyai hubungan kuat negatif.
- b. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 berarti kedua variabel tidak mempunyai hubungan
- c. Jika nilai $r = 1$ atau mendekati 1 berarti kedua variabel mempunyai hubungan kuat atau positif.



2. Analisis Korelasi berganda

Guna mengetahui lebih lanjut besarnya “pengaruh antara lingkungan fisik, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi “ maka perlu diketahui nilai koefisien berganda nilai (R).

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Sugiyono, 2007:211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots\dots + b_n X_n +$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Fisik

X₂ = Pengawasan

X₃ = Disiplin

b₁ b₂ b₃ = Koefisien Regresi

e = Residual

4. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui :

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai *rasio absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus :

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

b. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan (Ghozali, 2005).

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.01 atau 10% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- H_0 = diterima jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- H_0 = ditolak jika $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikasi parameter individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 10\%$ (Ghozali, 2005:211). Kriteria pengujian berdasarkan propabilitas sebagai berikut :

- jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka H_0 ditolak ada pengaruh signifikan.
- jika $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} maka H_0 diterima tidak ada pengaruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik (X_1), Pengawasan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan ($\text{sig } F = 0,001 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi. 22,8% variasi pada kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan fisik, pengawasan, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 77,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau lingkungan fisik, pengawasan, dan disiplin kerja mampu menjelaskan 22,8% variasi pada kinerja pegawai.
2. Lingkungan fisik berpengaruh positif ($B1 = 0,148$) dan tidak signifikan ($\text{sig } t = 0,310 > 0,05$) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi.
3. Pengawasan berpengaruh positif ($B2 = 0,268$) dan signifikan ($\text{sig } t = 0,006 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi pengawasan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif ($B3 = 0,047$) dan signifikan ($\text{sig } t = 0,752 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka

semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi.

5.2 Saran

Berdasarkan analisa hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Melihat dari hasil analisis nilai rata-rata dan analisis frekuensi maka ada tiga indikator dari lingkungan fisik (X_1) yang menyatakan ragu-ragu atau tidak setuju, yang berarti bahwa tidak semua pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi menerima dengan adanya lingkungan fisik yang ada sekarang ini. Atau dengan kata lain lingkungan fisik pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi dinilai tidak baik. Dengan demikian maka bagi kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi harus memperhatikan indikator dari lingkungan fisik agar dapat ditingkatkan atau diperbaiki lagi agar para pegawai nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari.
2. Melihat dari hasil analisis nilai rata-rata dan analisis frekuensi maka ada satu indikator dari pengawasan (X_2) yang dinilai kurang baik atau ragu-ragu terhadap pengawasan yang diterapkan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi, terutama indikator yang menyangkut tanggung jawab, berdasarkan hasil analisis tersebut terlihat jelas bahwa tidak semua pegawai memiliki tanggung jawab dalam kegiatan pekerjaan yang sedang berjalan sekarang ini, ada juga beberapa pegawai yang tidak memahami tentang



tanggung jawab yang diterapkan ditempat dimana mereka bekerja. Oleh karena itu pihak manajemen Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi harus mensosialisasikan atau menerapkan rasa tanggung jawab kepada setiap pegawai.

3. Melihat dari hasil analisis nilai rata-rata dan analisis frekuensi maka ada satu indikator dari disiplin (X_3) yang dinilai kurang baik atau ragu-ragu oleh responden terhadap indikator disiplin yang diterapkan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi, oleh sebab itu pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi harus mempertahankan agar disiplin dalam bekerja yang sekarang berjalan harus dipertahankan atau mungkin bisa lebih ditingkatkan lagi.
4. Melihat dari nilai korelasi dan analisis regresi secara komprehensif yaitu X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , maka apabila ketiga variabel independen (yaitu lingkungan fisik, pengawasan, dan disiplin) ditingkatkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sehingga bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi apabila ingin lebih signifikan meningkatkan kinerja pegawai, maka secara keseluruhan ketiga variabel yang mempengaruhi tersebut yaitu lingkungan fisik, pengawasan, dan disiplin harus ditingkatkan secara bersama-sama. Atau mungkin apabila ingin mencari variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya 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 seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Alex S Nitisemoro 2001. *Disiplin Kerja Edisi Revisi*. Cetakan Keenam. Ghalia Indonesia:Jakarta
- Bambang S. Soedibjo. 2005. *Pengantar Metode Penelitian*. STIE PASIM: Bandung
- Buchari Zainun. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Ghalia Indonesia:Jakarta
- Davis, Keith dan Jhon W. Newstroom. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid I dan II. Alih bahasa: Agus Dharma. Erlangga: Jakarta
- Eugene McKenna & Nic Beech. 2000 . *Budaya Organisasi*. Erlangga: Jakarta
- Fiedler. 2000 *Kepemimpinan*. Edisi Ketujuh. Jilid I Erlangga: Jakarta
- Flippo, Edwin B. 1992. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Terjemahan: Moh. Mas'ud. Erlangga: Jakarta
- Gibson, 2009 *Manajemen dan Kinerja* Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Jauch, Lawrence R & Wiliam R. Glueck. 1998. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. Alih bahasa: Murad dan AR. Hendry Sitanggang, PT. Erlangga: Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. PT. Gunung Agung: Jakarta
- Mamduh Hanafi. 2003. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*. Erlangga: Jakarta
- Marwansyah dan Mukarram. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Penerbit Administrasi Niaga POLBAN : Bandung
- M. Manullang. 1994. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Muchdarsyah Sinungan. 2000. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Ghalia Indonesia: 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 dan Jilid 2. Edisi Kedelapan. Alihbahasa: Hadyana Pujaatmaka PT.Prenhallindo:Jakarta
- Sarah Cook. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara:Jakarta
- Sikula, Andrew F. 1996. *Personel Administration and Human Resources Management*. Terjemahan:Bambang Wahyudi. Jhon Wileys & Sons Inc: Santa Barbara, New York
- Wheelen, Thomas L. & David J. Hunger. 2001. *Manajemen Strategis*. Edisi I. Alihbahasa:Julianto Agung. PT. Andi : Yogyakarta
- Winarno Surahmad. 1994 *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Penerbit Tarsito: Bandung
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Moh. As'ad, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia seri Psikologi Industri*. Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taliziduhu Ndraha. 2002 *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Ghalia Indonesia:Jakarta
- T. Hani Handoko, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF.
- Triguno,2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF.
- Terry, George R, 1993. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. 1993. *Manajer dan Manajemen*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.