

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Hikmat Tresna Maulana, S.E.¹, Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si²
Jurusan Manajemen STIE-STAN Indonesia Mandiri 2021 NIM 381861016
Jalan Jakarta 79, Kota Bandung
tresmaulana@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan mengembangkan data dan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk masalah yang menyangkut kinerja pegawai dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis mengenai kepegawaian pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Metode Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian Deskriptif Analisis, teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan kuesioner dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang disebarakan kepada responden sebanyak 81 orang pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang merupakan bagian dari perangkat daerah sebagai ujung tombak dalam keberhasilan atau suksesnya implementasi kebijakan daerah. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan kebijakan pada bidang pendidikan di Provinsi Jawa Barat.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Penyelenggaraan tugas pemerintah

dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Pada Dinas Pendidikan sendiri tentu banyak hal yang diduga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai diantaranya dari sisi disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti menemukan permasalahan, yakni masih rendahnya kinerja pegawai yang terlihat dari beberapa hal yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai, diantaranya sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu, keterlambatan kehadiran, menjalankan tugas dan meninggalkan tempat kerja pada jam kerja serta perjalanan dinas tanpa adanya laporan hasil perjalanan dinas. Contoh : Jam kerja dimulai pukul 7.30-16.00, namun terlihat adanya pegawai yang terlambat bahkan masuk kerja pada siang hari atau adanya pegawai yang memiliki tugas luar/perjalanan dinas tidak melapor dengan alasan lupa atau tidak sempat.

2. Lingkungan kerja, yang dimana desain tempat kerja dan ruang untuk masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang modern, terlihat bahwa meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakan di atas dan sekeliling meja kerja sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu adapun

fasilitas kantor seperti komputer, printer dan peralatan lainnya yang kurang mendukung dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diduga berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul : “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEUANGAN DAN ASET SERTA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Kinerja

Dharma (2003 : 174) Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut **Hasibuan (2007 : 193-194)** Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik dan kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun sehingga tujuan organisasi/instansi terhambat.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan lingkungan di tempat kerja karyawan, meliputi alat perkakas dan bahan yang digunakan, metode serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut **Sutrisno dalam Meilina dan Sardanto (2020)** Lingkungan kerja juga berpotensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena menunjukkan kekuatan-kekuatan utama di dalam maupun di luar organisasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya

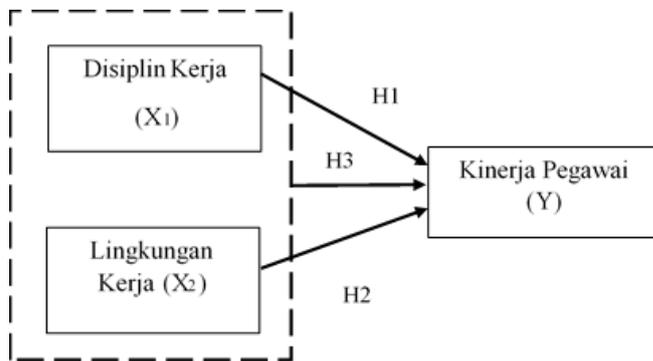
Budianto dan Katini (2015) pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah Jakarta menunjukkan hasil pengaruh lingkungan kerja yang sangat kuat dan positif (signifikan) terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Ferzadiana, dkk. (2016) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai menyatakan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian tersebut berbeda dengan Veronica (2018) di PT Indomulti Plasindo menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Model Analisis dan Hipotesis Penelitian



Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian

H1 : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 : Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

III. Metode Penelitian

3.1 Lokasi, Objek dan Unit Analisis

Penelitian dilakukan di salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berada di Kota Bandung. Adapun Objek penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. unit analisisnya yaitu pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. **Sugiyono (2015)** penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh gambaran dari variabel penelitian. Dengan penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. **Sugiyono (2017:20)** penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2007:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian

Keuangan dan Aset di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dengan anggota populasi untuk keseluruhan responden berjumlah 81 orang pegawai

Sugiyono (2007:91) mengatakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* sebanyak 81 sampel. *Sampling jenuh* adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. **Sugiyono (2017 : 124).**

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala	Item
1	Disiplin kerja (X1)	1. Ketepatan Waktu 2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik 3. Mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan dalam Sinta dan Onsardi, 2019)	Ordinal	1 2 3
2	Lingkungan kerja (X2)	1. Suasana Kerja 2. Fasilitas 3. Hubungan dengan rekan kerja (Nitisemito dalam Abner Naa, 2017)	Ordinal	1 2 3
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja (Robbins, 2006)	Ordinal	1 2 3 4 5 6

Tabel 3.2 Skala Likert

Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert Sumber: Sugiyono, (2017:87)		
Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 3.3 Skor dan Kriteria Pengukuran Variabel

Skor dan Kriteria Pengukuran Variabel	
Skor	Kriteria
81 - 145	Sangat Rendah
146 - 210	Rendah
211 - 275	Cukup Tinggi
276 - 340	Tinggi
341 - 406	Sangat Tinggi

Rentang skor dihitung menggunakan Teknik Analisis Deskriptif (**Husain Umar, 2014**) dengan rumus :

$$R_s = \frac{n(m-1)}{5} = \frac{81(5-1)}{5} = 64,8$$

dibulatkan menjadi 65.

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Setiap butir item di uji validitasnya dengan rumus korelasi *product moment* dari *Pearson*, dan jika hasil dari indeks korelasi (r_{xy}) > 0,30 artinya item pernyataan dari instrument dinyatakan valid. Teknik pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus *cronbach alpha*. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

3.5. Uji Korelasi dan Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari *variance*, yaitu :

$$s = \sqrt{\frac{\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n-1}}$$

Keterangan : V_x = Variance
 X_i = Nilai pengamatan ke-i
N = Jumlah pengamatan
S = Standar deviasi

Koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana:

- 1) Apabila $r = +1$,maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau adanya korelasi langsung antara dua variabel yang diuji.
- 2) Apabila $r = 0$, atau mendekati 0 maka hubungan antara kedua variabel lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

- 3) Apabila $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

3.6. Uji T (simultan)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan :

- Tingkat signifikansi 5%, jika $< 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_1 di terima dan jika $> 5\%$ maka H_0 di terima atau H_1 ditolak.
- $H_0 : b_1, b_2 = 0$, maka disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama / simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, maka disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama / simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.7. Uji F (parsial)

Uji statistik t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilaksanakan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan :

- Tingkat signifikansi 5%, jika $< 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_1 di terima dan jika $> 5\%$ maka H_0 di terima atau H_1 ditolak.

b. Variabel Disiplin Kerja

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1 : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

c. Variabel Lingkungan Kerja

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_2 > 0$. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

3.8. Koefisien Determinasi

Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$)

Rumus : $Kd = R^2 \times 100$, dimana $Kd =$ Koefisien determinasi dan $R^2 =$ Koefisien korelasi ganda.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

V	Uji Validitas		
	Rentang Koefisien (terendah – tertinggi)	Kriteria (pearson)	Hasil
X1	0,582 – 0,835	$> 0,30$	Valid
X2	0,533 – 0,782	$> 0,30$	Valid
Y	0,584 – 0,869	$> 0,30$	Valid

Tabel 4.1 di atas menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel yang diteliti dan telah disebarkan kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing – masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi disiplin kerja 0,582 – 0,835, lingkungan kerja 0,533 – 0,782 dan variabel kinerja 0,584 – 0,869.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

V	Uji Reliabilitas		
	Uji Reliabilitas	Kriteria (cronbach alpha)	Hasil
X1	0,772	$> 0,60$	Reliabel
X2	0,765	$> 0,60$	Reliabel
Y	0,707	$> 0,60$	Reliabel

Pengujian reliabilitas dengan teknik cronbach alpha mengacu pada kriteria bahwa nilai koefisien yang diperoleh harus lebih besar dari pada 0,60. Hasil perhitungan pada pengujian tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk instrumen disiplin kerja sebesar 0,772, nilai cronbach alpha untuk instrumen lingkungan kerja sebesar 0,765 dan nilai cronbach alpha untuk instrumen kinerja pegawai sebesar 0,707.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60 yang berarti instrumen tersebut reliabel.

4.3 Tanggapan Responden

Tabel 4.3 Hasil Kuesioner

V	Tanggapan Responden Kuesioner		
	Skor rata-rata	Kriteria	Std. Deviasi
X1	351,3	Sangat Tinggi	5,881
X2	346,55	Sangat Tinggi	6,279
Y	355,52	Sangat Tinggi	8,751

Tabel 4.3 di atas menunjukkan hasil dari sebaran kuesioner dan didapatkan kriteria yang sangat tinggi dari ketiga variabel yang diteliti. Artinya tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti dapat dinyatakan sudah sangat baik.

4.4. Hasil Uji Korelasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi

Uji Korelasi		
Variabel	Y	Kriteria (Ghozali, 2016)
X1	0,76	Korelasi Kuat
Sig.	0	Signifikan
X2	0,785	Korelasi Kuat
Sig.	0	Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.4. didapat koefisien korelasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Besar korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,760 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien korelasi 0,760 menunjukkan korelasi kuat, nilai signifikan 0,000 menunjukkan pengaruh signifikan karena $0,000 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki korelasi kuat dan signifikan.
- b. Besar korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,785 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi 0,785 menunjukkan korelasi kuat, nilai signifikan 0,000 menunjukkan pengaruh signifikan karena $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki korelasi kuat dan signifikan.

4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh positif antara variabel yang diteliti yaitu variable disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-t atau uji parsial dan uji-f atau simultan serta koefisien determinasi. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 4.5 Hasil Uji-T (parsial)

Uji – t (Parsial)		
Variabel	β	Pengaruh Thd Y
X1	0,383	Positif
Sig.	0	Signifikan
X2	0,491	Positif
Sig.	0	Signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang terlihat pada tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut :

a. Hipotesis 1 (Disiplin Kerja)

$H_0: \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1: \beta_1 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai β untuk disiplin kerja 0,383 dengan tingkat signifikan 0,000, karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

b. Hipotesis 2 (Lingkungan kerja)

$H_0: \beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_2: \beta_2 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai β untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,491 dengan tingkat signifikan 0,000, karena $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 4.6. Hasil Uji-F (simultan)

Uji – f (Simultan)		
Variabel	Hasil	Pengaruh Thd Y
X1 dan X2	F = 81,554	Positif dan Signifikan
Sig.	Sig = 0,000	

Dari tabel 4.6 hasil penelitian uji simultan menunjukkan nilai f untuk disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 81,554 dengan tingkat signifikan 0,000, karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda		
Variabel	Koefisien	Hubungan dengan Y
X1	0,57	Positif dan Searah
Sig.		
X2	0,684	Positif dan Searah
Sig.		

Berdasarkan tabel 4.7 maka didapat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 13,244 + 0,570 X_1 + 0,684 X_2 + \epsilon$$

a. Konstanta (α) memiliki nilai sebesar 13,244. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol) , maka kinerja pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki nilai sebesar 13,244.

b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,570. Koefisien bernilai positif yang berarti ada hubungan searah antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Apabila variabel disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai tinggi dan apabila disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai pun rendah.

c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,684. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara variabel lingkungan kerja

dengan kinerja pegawai. Artinya apabila variabel lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan tinggi dan apabila lingkungan kerjanya buruk maka kinerja pegawai akan rendah.

Tabel 4.8. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi
R Square = 0,676
Kd = 67,9 %
Sisanya 32,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain selain X1 dan X2.

Berdasarkan hasil tabel 4.8. didapat nilai koefisien determinasi, dinyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 67,6%. Sisanya 32,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Salah satu variabel di luar penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Johannes E.A, dkk. (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, didapatkan persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Persepsi responden terhadap ketiga variabel yang diteliti menyatakan hasil kriteria yang sangat tinggi.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Disiplin kerja yang baik dapat terlihat jika seorang pegawai dapat hadir tepat waktu untuk bekerja sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai norma dan ketentuan yang telah ditetapkan, hal ini berarti kedisiplinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Lingkungan kerja yang baik dengan suasana kerja kondusif, fasilitas berupa peralatan kerja untuk pegawai memadai, hubungan dengan rekan kerja terjalin harmonis dan kekeluargaan, penerangan atau cahaya di tempat kerja baik, temperatur ruangan sejuk, kelembaban dan kecepatan udara baik, sirkulasi udara di tempat kerja baik, tingkat

kebisingan rendah, dan adanya jaminan keamanan di tempat kerja maka semua itu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai sangat terpengaruh oleh tingkat kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja yang terlihat dari kehadiran yang tepat waktu, kemampuan pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan mematuhi aturan dan norma-norma yang berlaku yang didukung oleh fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, suasana ruangan dengan temperatur yang sejuk, tingkat kebisingan rendah dan adanya jaminan keamanan di tempat kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan dan menerapkan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, dinyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 67,6%. Sisanya 32,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Salah satu variabel di luar penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja dan semangat kerja. Johannes E.A, dkk. (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ayu Indriani (2017), menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara semangat, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan sebaran kuesioner Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, penilaian terendah ada pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan dan Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan, maka dari itu berikut beberapa saran praktis yang peneliti dapat berikan, sebagai berikut:

- Kepala Sub bagian Keuangan dan Aset dan Kepala Sub bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat harus berani mengambil sikap tegas dalam memberikan sanksi tegas yang bersifat mendidik terhadap bawahannya yang melakukan indisipliner, pimpinan harus selalu aktif dan secara langsung mengawasi bawahan agar tidak terjadinya lagi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai seperti keterlambatan hadir untuk bekerja agar kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik sesuai indikator-indikator kinerja, yakni

- ketepatan waktu, kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.
- b. Kepala Sub bagian Keuangan dan Aset dan Kepala Sub bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat harus memperhatikan kebutuhan mengenai fasilitas yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai sehingga dapat menunjang pegawai agar lebih baik dalam mengerjakan tugas.
 - c. Selain itu sebagai pegawai yang bertanggung jawab akan tugas yang telah diberikan, sebaiknya mampu meningkatkan kedisiplinan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan kehadiran tepat pada waktu, melakukan absen datang dan pulang sesuai dengan aturan yang ditentukan dan mengerjakan tugas tanpa harus adanya perintah dari atasan yang dalam hal ini berdasarkan kepada kemandirian, komitmen dan kreatifitas para pegawai. Sehingga pegawai tetap mampu meningkatkan kinerja pribadi ataupun tim dengan lebih baik serta sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan.

Demikian kesimpulan dan saran-saran yang dapat peneliti kemukakan, semoga dapat bermanfaat dalam meningkatkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Keuangan dan Aset serta Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materi maupun bantuan secara dukungan moril. Maka atas bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati, penulis untuk menyampaikan banyak-banyak ucapan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini, juga kepada seluruh jajaran STIE-STAN Indonesia Mandiri atas bimbingan dan bantuannya serta pimpinan, rekan kerja dan keluarga yang senantiasa mendukung dan mendoakan kelancaran penelitian ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan, dan semoga dijadikan sebagai amalan yang baik dan penelitian ini bermanfaat untuk semua.

DAFTAR PUSTAKA

Aji Tri Budianto., Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 3 No. 1 Oktober 2015

Abdullah, M. Ma'ruf. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: ASWAJA, 2013.

_____. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.

Agung, Dwi N.A. 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.

Amstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel Development.

Analisa, L. W. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Institutional Repository (UNDIP-IR)*. Universitas Diponegoro.

Aprillia, Veronica D.S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara

Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang. *Jurnal Ilmiah*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.

Ayer, Johannes Eliezer. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kab. Supiori. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 – 46.

Dayan, Anto 1986, *Pengantar Metode Statistik II*, Penerbit LP3ES, Jakarta.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Fezadiana, Novida Pazri., H. Eddy K. Soegiarto., Titin Ruliana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *EKONOMIA Vol 5, No 1*.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

Indriani, Ayu. 2017. Pengaruh Semangat, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Suko Sewu Kediri. *Jurnal Simki-Economic Vol. 01 No. 06 Tahun 2017*

Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Maharani, Intan Ratna., Siti Rahmawati. 2010. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol.1 No.3, Desember 2010. Republik Indonesia.

Naa, Abner. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*. Volume 2 No. 02 Agustus 2017, hlm: 167-176

Nitisemito, Alex S. 1980. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sasmito Bross.

Pijjara, Liswaty. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jeneponta. *Undergraduate*. Repository UIN Alauddin Makassar.

Riskha, Dina. 2020. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Superbox Industries. DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 Hal: 74-86 MARET 2020.

Riyanto, Yatim. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Surabaya : Penerbit SIC.

Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Runtunuwu, H.J. dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Manado. Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 3 Sept 2015. Hal 81-89.

Sadjiarto, Arja. 2000. Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 2 No. 2 November 2000:138 – 150

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju

Sinta dan Onsardi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. FEB UMB Tahun 2019

Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikusaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta

_____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

_____. 2007. Metode Penelitian Administrasi dan R&D, Bandung : CV. Alfabeta.

Supranto, J. 2000. Statistik Teori dan Aplikasi. Jakarta: Erlangga.

Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.17, NO. 2, SEPTEMBER 2015: 135–144

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sumber dari internet :

Ellen, Steph. 2010. E-How Blog “Principles and Methods of Research; Ariola et al. (eds.); 2006”. <http://tantangmanguny.wordpress.com/2010/04/19/ukuran-sampel-rumus-slovin-/#more-1104> (akses, 20 November 2020).

Profil Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. 2020. <http://disdik.jabarprov.go.id/>. (akses, 10 November 2020).

Sumber dokumen :

Daftar Absensi Pegawai 2020 dan Rekapitulasi Gaji Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun Anggaran 2020.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai.

Profil Manajemen Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2020.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.