



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Work Environment and Discipline of Work on Performance of Employees*)

Muh. Pradana Ismunandar

muhpradana@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Murdjani Kamaluddin

murdjanik54@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Endro Sukotjo

endro.sukoco@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 22-06-2018</p> <p>Disetujui 13-07-2018</p> <p>Dipublikasikan 07-08-2018</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Work environment, workdiscipline, employees performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>This study aims to test and analyze: (1). The influence of the work environment on the performance of the Kolaka Regency Regional Secretariat employees, (2). The influence of work discipline on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Kolaka Regency, this study used as many as 63 employee respondents. While the data analysis used descriptive analysis and inferential analysis Multiple Linear Regression using SPSS software.</i></p> <p><i>The results of this study are (1). The work environment has a significant effect on the performance of the Kolaka Regency Regional Secretariat employees, (2). Work discipline has a significant effect on the performance of the Kolaka Regency Regional Secretariat employees.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan kerja di Sekretariat daerah dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ghoniyah dan Masurip (2011:119) yang menyatakan bahwa apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan.

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (Sutiadi, 2003:6).

Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Selanjutnya kinerja dapat memberikan efek bagi pegawai dari segi pencapaian target, loyalitas pegawai, pelatihan dan pengembangan, promosi, berprilaku positif dan peningkatan organisasi (Umam : 2010).

Penilaian kerja yang baik harus dapat menggambarkan yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai kinerja pegawai, apakah seorang pegawai sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya menggunakan standar tolak ukur pekerjaan (Nawawi, 2003:395). Menurut As'ad (2003:48), 6 (enam) komponen pengukuran yang bisa digunakan oleh organisasi yakni (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Penggunaan sumberdaya, (5) Melakukan pekerjaan tanpa diawasi, (6) Kepribadian diri. Dalam mencapai kinerja kerja pegawai, organisasi juga perlu untuk meningkatkan faktor-faktor pembentuk kinerja tersebut yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sangat penting bagi pegawai untuk memperoleh lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Hal ini menjadi sangat penting terutama ketika pegawai mengalami tekanan dalam bekerja dan mendapatkan masalah baik dari segi internal pekerjaan maupun diluar kerja. Pengetahuan pihak pimpinan mengenai lingkungan kerja memberikan pemahaman kepada organisasi yang berharga mengenai tentang lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki hambatan dengan lingkungan kerja harusnya mampu diatas oleh pegawai tersebut dan manajemen organisasi karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut (Nitisemito, 2001:183).

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Berdasarkan pra penelitian pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai masih buruk yang dapat mengganggu peningkatan kinerja kerja pegawai. Hal tersebut masih terlihat jelas dengan masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, masih terdapat pegawai yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja, masih terdapat pegawai yang bersantai dan keluar tanpa izin pimpinan pada jam kantor sehingga jam kerja terbuang percuma menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, tidak rapinya penyusunan administrasi mempersulit pegawai dalam bekerja, tindakan pembiaran yang dilakukan oleh unsur pimpinan membuat pegawai semakin acuh tak acuh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kajian teoritik yang telah dikemukakan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

II. TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Sangat penting bagi pegawai untuk memperoleh lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Hal ini menjadi sangat penting terutama ketika pegawai mengalami tekanan dalam bekerja dan mendapatkan masalah baik dari segi internal pekerjaan maupun diluar kerja.

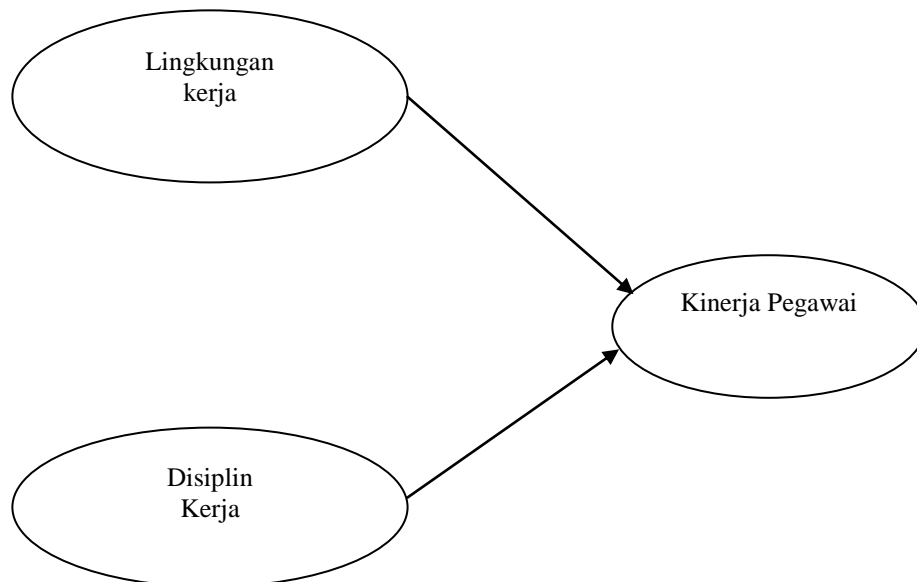
Pengetahuan pihak pimpinan mengenai lingkungan kerja memberikan pemahaman kepada organisasi yang berharga mengenai tentang lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki hambatan dengan lingkungan kerja harusnya mampu diatas oleh pegawai tersebut dan manajemen organisasi karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut (Nitisemito, 2001:183).

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan disiplin dan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja yang ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan peningkatan kinerja kerja pegawai.

Adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah (Hasibuan, 2008). Dalam penelitian ini kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Variabel ini adalah variabel laten yang diukur dengan 4 (empat) indikator yang mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) yakni kualitas kerja, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai

Semakin baik lingkungan kerja dan semakin meningkat disiplin kerja, maka semakin baik. Hubungan tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa baiknya lingkungan kerja dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan tersebut maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa meningkatnya disiplin kerjadapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan tersebut maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan demikian maka sifat penelitian ini juga adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan yang mendasari menggunakan *explanatory research* karena tujuan penelitian adalah menjelaskandan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Sekertariat Daerah Kabupaten Kolaka.

Lokasi penelitian adalah di Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Jangka waktu penelitian adalah 3 bulan dengan rincian waktu: pada bulan pertama peneliti memberikan kuesioner. Pada bulan kedua, peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden dan pada bulan ketiga peneliti melakukan olah data dengan bantuan *Software* SPSS dan Amos. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Kolakayang berjumlah 63orang. Teknik samplingyang digunakan dalam penelitian ini adalah *ProportionalRandomSampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Metode yang digunakan untuk menjawab hipotesis yakni analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS.

IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Estimasi Koefisien Regresi

Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi (β)	t	signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,238	2,456	0,017	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,707	7,284	0,002	Signifikan
Konstanta (β_0)	= 0,434	dengan signifikan 0,622		N = 63 $\alpha = 0,05$
R Square	= 0,844			
R	= 0,919			
F	= 162,377			
Signifikan	= 0,000			
Standar error	= 1,809			

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 162.377 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95 % .

Pada pengujian model secara parsial akan diuji peranan masing-masing pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerjasecara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2.456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Oleh karena nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,017 < 0,05$), Ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerjasecara partial adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 7.284 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Oleh karena nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,002 < 0,05$), Ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja secara partial adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan nilai R-Square seperti yang tercantum pada Tabel 1 diketahui nilai koefisien determinasi hasil regresi karakteristik individu, motivasi kerja dan komitmen kerjaterhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolakaadalah sebesar 0,844 atau 84,4 %. Nilai ini menunjukkan besar pengaruh antar variabel lingkungan kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai.

Jadi melalui penelitian ini diketahui bahwa 84,4 % perubahan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerjapada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka dijelaskan atau disebabkan oleh perubahan kedua variabel tersebut.Sementara pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 15,6 %, dan merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut.

Sedangkan dari tampilan output hasil SPSS *model summary* bahwa *Standart error of estimate* (SEE) sebesar 1.809 yaitu makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka yang bertanda positif.Ini menunjukkan bahwa peningkatan respon pegawai terhadap baiknya kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja tersebut memacu pegawai untuk lebih bekerja lebih giat, kecermatan dan ketelitian kerja. Arah dan signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu elemen yang dapat dikelola oleh manajemen lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Langkah mutlak yang harus disiasati oleh setiap organisasi pemerintahan tak terkecuali lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka ialah menciptakan lingkungan kerja yang baik, sebab ciri utama yang dituntut pegawai ialah memberikan rasa aman dan memungkinkan bagi pegawai untuk dapat melakukan segala aktivitas secara maksimal.Dengan lingkungan kerja demikian kita dapat mempengaruhi emosional pegawai agar merasa betah di tempat kerjanya. Upaya untuk menata dan mengelola sumber daya manusia itu tidak lain adalah mengharuskan kita untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pendukung lingkungan kerja.

Hasil penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan indikator kebisingan di tempat kerja dengan nilai rata-rata 4,05 merupakan indikator yang sangat dominan pada variabel ini dan berada pada kategori baik. Sedangkan indikator sirkulasi udara di tempat kerja menjadi indikator dengan skor terendah dengan nilai 3,59, faktor penyebab adanya responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju dikarenakan masih adanya pegawai pada lingkup Sekretariat

Daerah Kabupaten Kolakayang mempersepsikan rendah terhadap indikator sirkulasi udara di tempat kerjadianteranya adalah masih adanya pegawai yang tidak nyaman berada diruang kerja karena kegerahan, ruang kerja yang sempit membuat pegawai tidak maksimal dalam bekerja, masih adanya pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolakayang menganggap desain ruang kantor yang tidak begitu baik dilihat dari segi pencahayaan, serta buruknya sirkulasi udara.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan hubungan kerja yang terjalin antara sesama rekan kerja maupun atasannya serta lingkungan fisik tempatnya bekerja yang mencakup peralatan kerja, temperatur udara, kepadatan, kepadatan suatu ruang kerja (Sihombing, 2004).

Alasan yang mendasar ialah kebutuhan akan kualitas lingkungan kerja yang ingin dipenuhi oleh pegawai dari manfaat lingkungan kerja merupakan cerminan dari keinginan pegawai untuk berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan tersebut. Selanjutnya Mangkunegara (2005) juga menyatakan bahwa komponen dari lingkungan kerja salah satunya ialah fasilitas kerja yang relatif memadai, dimana faktor lingkungan fisik menjadi salah satu faktor penentu peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al.* (2014) pada variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerjaterbukti berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. Demikian puladengan penelitian Amusa *et al.* (2013) dan Taiwo (2009) yang menguji pengaruh lingkungan kerja pegawai juga menunjukkan bahwa lingkungan kerjaterbukti berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis dan kondisi empiris yang terjadi pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka penulis dapat simpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek dalam menciptakan gairah kerja tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja, hal lain yang juga dapat diperoleh dari penerapan lingkungan kerja yang baik ialah pegawai termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja tersebut menitipberatkan manajemen lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka meningkatkan rasa aman pegawai, kenyamanan dan ketentruman dalam bekerja dan berinteraksi. Manfaat yang dapat diperoleh dari penerapan lingkungan kerja tersebut yaitu pekerjaan yang dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ishak dan Tanjung (2003) yakni manfaat lingkungan kerja mampu menciptakan gairah kerja sehingga kinerja meningkat.

Atas dasar pemikiran tersebut, maka pimpinan pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka benar-benar memperhatikan lingkungan kerja yang akan diterapkan kepada pegawai. Hal ini didukung dengan beberapa penelitian, antara lain : Mega Arum Yunanda (2012), nandya Wahyuningtyas (2013), dan chandra dan Priyono (2016) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu konsep yang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Alasan rasionalitas adalah bahwa seseorang yang disiplin dalam bekerja (patuh, taat, tidak sering terlambat dan jarang mengalami hambatan dalam bekerja), maka akan terwujud kinerja yang baik dari setiap karyawan/pegawai dan kinerja mereka akan lebih baik. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja kerja pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka akan semakin tinggi pula.

Hal ini disebabkan karena setiap elemen yang menjadi item indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja merupakan faktor yang menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Sehingga apabila organisasi mampu menciptakan hubungan kerja yang baik, komunikasi yang lancar, serta kerjasama dalam organisasi berjalan dengan baik antara sesama anggota maupun antara anggota

dengan pimpinan, maka anggota secara langsung menyukai pekerjaan sehingga anggota akan memiliki kinerja yang tinggi.

Hal ini hendaklah dapat dijaga dengan baik oleh organisasi sehingga terjadi kesinambungan yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan organisasi seperti yang diinginkan oleh organisasi itu sendiri, yang pada akhirnya akan membawa dampak yang positif yang berada dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat kita ketahui bersama bahwa pada umumnya pihak lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka sudah dapat mewujudkan kondisi disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja untuk indikator tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan indikator yang sangat dominan pada variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan persepsi pegawai mengenai kesediaan untuk mematuhi semua aturan yang ditetapkan, keinginan tersebut memberikan efek positif dimana pegawai mematuhi pelaksanaan jam kerja dan terus berpartisipasi atas segala pelaksanaan kerja.

Sedangkan indikator penggunaan waktu secara efektif menjadi indikator dengan nilai rata-rata terendah untuk variabel disiplin kerja. Akan tetapi nilai tersebut masih berada dalam kategori baik. Hal ini disebabkan persepsi responden dalam menanggapi tergolong rendah disebabkan masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu yang memberikan pelayanan pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (1998:305) yang mengungkapkan bahwa pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain, serta meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000:194) yang mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jelasnya organisasi akan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya (2012) dan Zubir Syahputra (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang mendasari bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu karena pada dasarnya disiplin kerja adalah sikap menghormati dan menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku secara tertulis maupun secara tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Steers dan Poter (1987) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh motif-motif individu dalam berinteraksi dan lingkungan kerja, yang salah satunya adalah disiplin kerja.

Menurut Bacal (2002) disiplin progresif merupakan proses dimana seorang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, namun akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Proses disiplin progresif dimulai dengan secara halus dan bersifat suportif, kemudian bila masalah tersebut terus ada, maka diterapkan kekuasaan managerial yang lebih tinggi.

Pada tingkat pelanggaran yang tinggi, disiplin progresif dapat berakibat pada pemberhentian kerja. Akan tetapi, harus diterapkan terlebih dahulu proses disiplin preventif untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Disiplin kerja individu yang berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, nilai yang dikembangkan dalam kehidupannya yang membiasakan disiplin diri segala hal, pemahamannya pada aturan dan kesediaannya melakukan sesuatu aktivitas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang ditentukan.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai lingkup sekretariat daerah Kabupaten Kolaka, sehingga kedepan dapat melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas pada organisasi layanan publik. Indikator yang digunakan pada masing-masing variabel masih terbatas, sehingga masih ada beberapa hal yang belum tercakup dalam pembahasan dan masih perlu dikembangkan lebih lanjut dari variabel yang diteliti.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Fakta ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A. Dale, *Timpe*. 1999. Seri Manajemen Sumber Daya. Yogyakarta: Gramedia.
- A.S. *Moenir*. 1999. Manajemen Pelayanan Oman di Indonesia. Jakarta: Aksara.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rineka Cipta.
- Alex S. *NitiseMITO*. 1991. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta
-, (2001), Manajemen Personalial, Edisi Kedelapan, Ghalia, Jakarta
- Anwar, Prabu *Mangkunegara*. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
-, 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
-, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.
- Arianto*, Dwi (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal *Economia*. Vol. 9, No.2.
- As'ad*, M, 2003, Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia., Yogyakarta: Liberty
- Augusty, Ferdinand*. 2006. Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang : Universitas Diponegoro
- B.Siswanto *Sastrohadwiryo*, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.,
- Bambang Wahyudi*. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Bedjo Siswanto*, 1997. Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru: Bandung.
- Dessler*, Garry, 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2., Phenhallindo, Jakarta.
-, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1., Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dipta Adi Prawatya*, Susilo Toto Raharjo, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi, Diponegoro Journal Of Management. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.
- Gouzali Saydam*, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Djambatan, Jakarta.
- Hadari Nawawi*, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang. Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani*, 2000, Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia., Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
-, 2001. Manajemen Personalial dan SumberDaya Manusia, Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja*, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan*, S.P, Melayu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
-, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
-, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
-, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Husein Umar*, 2000. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta.
- Intanghina*. 2008. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (serial online), 28 April. Availabel from: URL: <http://intaqngghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budayaperusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>.
- M. Natsir*. 2003. Metode Penelitian Bandung : Universitas Padjadjaran Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H*, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat*. 1987. Pengembangan Manajemen. Bandung: Angkasa Persada. Pres.
- Moenir*, 2002. Manajemen Pelayanan Umum Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta
- Moehersono*. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor
- Riduwan*. 2006. Metode dan tehnik Menyusun Tesis. Bandung.
- Robbins*, Stephen P, 2002, Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso*, Singgih. 2004. SPSS Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwono*, Sarlito Wirawan, 1992, Psikologi Lingkungan, Cetakan Pertama, Penerbit PT Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti*. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta.

-, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung.
- Sekaran, Uma.* 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Siagian, S. P.* 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri, and Sofyan Effendi.* "Metoda Penelitian Survey." LP3S, Jakarta (1995)
- Soeprihanto John, 1997*, *Manajemen Modal Kerja*, BPFE: Yogyakarta.
-, 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta Bandung.
- Supranto, J.* 1997. *Statistika :Teori dan Aplikasi*. Jilid 2, Edisi ke 5. Jakarta: Erlangga.
-, 2001. *Statistika :Teori dan Aplikasi*. Jilid 2, Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edi.* 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta.
- Tu'u, Tulus,* 2004, *Peran Disipiln pada perilaku dan prestasi Siswa*, Jakarta.
- Umam, khaerul.* 2010. *Perilaku Organisasi*. *Pustaka Setia* Bandung: .
- Veithzal Rivai.* 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wahyuningtyas, Nadya.* 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sinta asih Ketut Desak,* 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia
- Yunanda, Mega Arum.* 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Zubir Syahputra et. al.,* 2012. *pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai DPKKA Provinsi Aceh*. ISSN 2302-0199. *Jurnal Manajemen, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979. *Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999. *tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme*.