

THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DISTRICT OF PAGAR GOD OFFICE TULANG BAWANG BARAT DISTRICT

Hazairin Habe ⁽¹⁾, Rafian Joni ⁽²⁾

*Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Hazairin.habe@gmail.com, rafianjoni@gmail.com*

Abstract. *The purpose of the research in this thesis is to examine the effect of work environment and discipline on employee performance at Pagar Dewa District Office, Tulang Bawang Barat District. This research uses survey research method with 27 respondents. The analysis is used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The results showed that the work environment had a positive effect on employee performance with a contribution of 57.5%. Furthermore Discipline also has a positive effect on employee performance with an influence contribution of 34.5%. Regression test shows that together there is a positive influence between work environment and discipline on employee performance. The magnitude of the influence of the two variables X1 and X2 on Y was 68.4%, the remaining 31.6% was influenced by other variables outside this study.*

Keywords : *Work environment, Discipline and Performance.*

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PAGAR DEWA KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

Hazairin Habe ⁽¹⁾, Rafian Joni ⁽²⁾

*Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Hazairin.habe@gmail.com, rafianjoni@gmail.com*

Abstrak. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan jumlah responden sebanyak 27 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,5%. Selanjutnya Disiplin juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,5%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Lingkungan kerja dan Disiplin terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 68,4%, sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan kerja , Disiplin dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia dalam organisasi merupakan suatu aset yang tidak ternilai besarnya. Kemajuan suatu organisasi seringkali ditentukan oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pendaayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi antara lain dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, penempatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi, kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja, hubungan industrial.

Tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja dan disiplin. Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam upaya membentuk perilaku individu dan prestasi dalam organisasi. Lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi baik fisik maupun non fisik yang terjadi disekitar pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan tersebut dapat berupa sarana dan prasarana serta hubungan pegawai dengan atasan dan lingkungan sekitar. Apabila hal tersebut sudah terpenuhi maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Berjalannya roda suatu organisasi, dipengaruhi oleh adanya kedisiplinan kerja

pegawai di dalamnya. Disiplin kerja pegawai dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan sementara bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat ini masih belum optimal. Terlihat dari hasil kerja pegawai yang masih banyak belum sesuai dengan target baik kualitas maupun kuantitasnya ataupun dari segi waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini disebabkan belum meratanya pembagian pekerjaan oleh atasan, sehingga belum maksimalnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kurang inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu terlihat pula dalam hal proses penyelesaian administrasi terhadap kegiatan-kegiatan dan pelaporan kegiatan baik fisik maupun keuangan sangat lambat seperti penyusunan dokumen pertanggung jawaban. Hal ini disebabkan kurangnya SDM dan sarana pendukung yang ada pada Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat sehingga pekerjaan administrasi kegiatan menjadi lambat.

Lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat belum terasa optimal mendukung upaya peningkatan kinerja pegawai. Fasilitas penunjang kerja masih dalam jumlah terbatas untuk setiap ruangan. Selain itu, kenyamanan di ruang bekerja terkadang terusik dengan pedagang yang keluar masuk dan terdapat beberapa pegawai dan tamu merokok di dalam ruangan sehingga menimbulkan ruangan

yang pengap dan bau. Selain itu masih terlihat adanya pegawai yang datang terlambat, hadir tanpa keterangan, dan pulang sebelum waktunya serta rendahnya kinerja pegawai terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga penyelesaian pekerjaan sering mengalami keterlambatan.

KAJIAN TEORI

Menurut Rivai (2004:146) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi suasana kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja tersebut berada yaitu misalnya kondisi ruangan, fasilitas kantor dan lain-lain. Sedamayati (2001 : 1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting perlu mendapat perhatian dari atasan dalam rangka menciptakan suasana kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi baik fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang akan menentukan semangat dan gairah kerja sehingga akan menentukan kerja pegawai. Menurut Nitisemito Alex. S (2001:185) lingkungan kerja seorang pegawai secara umum terdiri dari dua yaitu :

1. Lingkungan Fisik
Adalah segala benda fisik yang berada disekitar pekerja seperti sarana kerja, kondisi ruangan kerja, kondisi ruang kantor.
2. Lingkungan Non Fisik
Lebih ditekankan pada kondisi hubungan kerja pegawai dengan lingkungan sekitarnya yaitu dengan rekan kerja dan atasan.

Seorang pimpinan perlu secara rutin memperhatikan lingkungan kerja dari pegawainya dengan indikator :

1. Sarana dan Prasarana Kerja
Segala sesuatu yang ikut mendukung terciptanya proses kerja yang baik misalnya meja, lemari maupun kendaraan operasional.
2. Peralatan Kerja
Dengan segala fasilitas seperti komputerisasi dan alat elektronik lainnya, sangat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara baik sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai.
3. Kenyamanan
Suasana nyaman di dalam bekerja seperti penerangan, ketenangan suasana, suara musik akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Keamanan
Rasa aman di dalam bekerja terhadap diri sendiri, terhadap kendaraan yang diparkir dan terhadap lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan kinerja pegawai.
5. Hubungan Kerja
Hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan akan sangat menentukan hasil kerja yang dicapai pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi

(daya guna) dan efektifitas (hasil guna) kerja, hal-hal yang meliputi sebagai berikut :

1. Tata ruang yang tepat
2. Cahaya dan ruangan yang tepat
3. Suhu dan kelembaban udara yang tepat
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Adanya ketersediaan berbagai fasilitas yang baik dan memadai maka akan memberikan kenyamanan pada pegawai dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerjanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga kemampuan bekerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi atau suatu dinas secara umum dapat dipahami bahwa banyak faktor yang mempengaruhi terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas. Faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan rumah tempat tinggal, fasilitas bekerja untuk melaksanakan tugas, keamanan bekerja, hubungan kerja yang harmonis atau tidak merasa terasing di tempat kerja, serta rekan kerja yang baik.

Pengelolaan lingkungan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang pada prinsipnya ditujukan untuk mengamati hal-hal yang sederhana namun dalam pelaksanaannya tidak hanya didasarkan pada cara membersihkan lingkungan kerja. Dalam hal ini, pengelolaan lingkungan kerja bertumpu pada pemberdayaan sumberdaya yang telah ada dalam kegiatan usaha. Sasaran pengelolaan lingkungan kerja dapat dibagi 2 yaitu :

1. Mewujudkan tempat kerja yang nyaman dan bersih.
- Melatih manusia pekerja yang mampu mandiri mengelola pekerjaannya

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonersia). Menurut Supriyanto (2008: 21)

obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Selain itu obyek penelitian dapat diartikan sebagai pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi: (1) Lingkungan kerja yang ada dalam mendukung kinerja pegawai (2) Disiplin pegawai yang tercipta, dan (3)

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quisioner*) kepada responden yaitu pegawai pada Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan unguap dengan masing-masing alat antara lain :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian

- b. Interview, yaitu untuk memperoleh data yang dinilai dapat melengkapi data pokok dengan serangkaian wawancara
- c. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden.

Sampel adalah kumpulan dari unit sampling dan merupakan subset dari populasi (Moh. Nazir, 2005:273). Sedangkan menurut Sugiyono (2003:62) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Moh. Nazir (2005:274) karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat. Dengan dasar tersebut diatas maka sampel dalam penelitian sebanyak 27 orang tidak termasuk peneliti

Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independent, dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja (X_1), variabel disiplin pegawai (X_2) dan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Termasuk kedalam kriteria mana masing-masing variabel penelitian tersebut sesuai dengan jawaban yang ada pada pengukuran variabel diatas.

Kriteria masing-masing variabel pada analisis tabel mengacu pada interval skor dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{JI}$$

Keterangan :

- I = Lebar interval
- NT = Nilai tertinggi
- NR = Nilai terendah
- JI = Jumlah interval

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Rumus regresi sederhana dan linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen
 - a = Intercept (harga Konstan)
 - b = Koefisien Regresi
 - X = Variabel Independen
- (Sugiyono , 2003 : 261)

Selanjutnya untuk mencari nilai a dan nilai b digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i) (\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono , 2003 : 262)

Selanjutnya untuk menguji signifikansi digunakan Uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana : t_{hitung} = Nilai t
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah responden
 (Sugiyono , 2003 : 230)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan syarat sebagai berikut :

Dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

- Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh Koefisien korelasi antara Disiplin dengan kinerja adalah 0,588, dimana nilai tersebut berada

pada interval (0,400 – 0,599) yang berarti tingkat korelasi kedua variabel tersebut adalah “sedang” dan searah, apabila Disiplin meningkat maka kinerja akan meningkat. Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,345 = 34,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin(X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 34,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.902	6.916	2.010	.055	
	x2	.653	.180	.588	3.631	.001

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 3,631$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,70329, maka $t_{hitung} = 3,631 > t_{tabel} = 1,70329$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin(X2) terhadap Kinerja pegawai(Y) pada Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat dapat diterima. Jadi variabel Disiplin berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai(Y) pada Kantor

Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat

Persamaan regresi antara variabel Disiplin(X2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 13,902 + 0,653X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,653 point

Perhitungan simultan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin(X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja pegawai(Y) Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS sebagai berikut :

Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	F	df1	df2	Sig.	F Change
1	.827	.684	.658	5.715	43.684	2	24	.000	26.026

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Korelasi Lingkungan Kerjadan Disiplin dengan Kinerja sebesar 0,827, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan kuat dan positif. Berarti semakin baik Lingkungan Kerja dan Disiplin maka Kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika Lingkungan Kerja dan Disiplin tidak baik maka Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,684 = 68,4\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 68,4% dan sisanya sebesar 31,6% dijelaskan variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin(X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin(X2) terhadap Kinerja(Y) sebagai berikut :

Perhitungan Regresi Ganda Antara Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	Sig.		
	B	Std. Error				
	(Constant)	2.209	5.414	.408	.687	
1	x1	.575	.113	.627	5.079	.000
	x2	.395	.137	.356	2.881	.008

a. Dependent Variable: y

Adapun persamaan regresi linier bergandanya : $Y = 2,209 + 0,575X_1 + 0,395X_2$.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,575 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,395 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah

ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1700.309	2	850.155	26.026	.000b
	Residual	783.987	24	32.666		
	Total	2484.296	26			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 26,026 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,40, ini berarti F hitung > F tabel maka Lingkungan Kerja(X1) dan Disiplin(X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin(X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah terbukti atau diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah :

1. Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,5%
2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,5%,
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Dewa Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 68,4% sisanya 31,6%

dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

Saran

1. Variabel lingkungan kerja berdasarkan jawaban responden terendah adalah Hubungan antara pimpinan dengan anda berjalan baik. Pimpinan merupakan panutan dari staf atau bawahannya, perilaku pimpinan kantor tentu menjadi perhatian, terutama sopan santun baik dalam perkataan maupun dalam perbuatan hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan karena apabila pimpinan menghormati stafnya maka para staf akan merasa dihargai dan akan menghormati pimpinan
2. Pada variabel disiplin, berdasarkan jawaban responden terendah Bapak/Ibu dituntut untuk melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur/peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam sebuah organisasi atau kantor hendaknya seluruh pegawai harus mengerti tugas pokok dan fungsinya agar pekerjaan dapat dikerjakan dan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu berdasarkan jawaban responden terendah adalah Keberhasilan dalam organisasi dapat ditentukan oleh cara kerja masing-masing tim. Pegawai hendaknya selalu berkoordinasi baik kepada pimpinan kantor maupun kepada sesama pegawai dan bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya serta mengetahui Standar Operasional Prosedur dari pekerjaan yang ia lakukan, sehingga dalam bekerja pegawai dapat bekerja secara profesional

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Soejono. 1997. *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran Dan Penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka. Cipta
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga. 2006. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Rineka Cipta, Yakarta
- Alex, S., Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang.
- Handoko, Hani. 2004. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: BPPE.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IV Bumi Aksara. Jakarta
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid Lima*. Erlangga. Jakarta
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2005, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Skripsi. Madiun.

- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabetta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Supriyanto, 2008. *Metodologi Riset Bisnis*.PT. Indeks, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winarno. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdn 1 Srikaton Kecamatan Anak Tuha Kabupaten Lampung Tengah. Tesis. Pasca Sarjana USBRJ. Lampung.
- Wursanto, I. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta