

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat

Endang Susilowati¹, Kemas Vivi Andayani^{2*}

¹ Mahasiswa Manajemen (NIM. 2016053956), Universitas Pamulang; endangsslwati208@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01342@unpam.ac.id*

Received 23 Februari 2021 | Revised 23 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan teknik observasi dan kuesioner. Jumlah responden penelitian sebanyak 60 orang pegawai. Uji Analisa data yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji parsial diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan diperoleh hasil $f_{hitung} > f_{tabel} = 12,012 > 3,16$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat dengan kontribusi sebesar 29,7%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at the Bina Grahita Belaian Kasih Social Institution, West Jakarta. This research method uses quantitative associative methods with observation and questionnaire techniques. The number of research respondents was 60 employees. The data analysis test used includes validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The partial test results show that work environment variables do not have a significant effect on employee performance. While work discipline has a significant effect on employee performance. Simultaneous test results obtained results $f_{count} > f_{tabel} = 12.012 > 3.16$ with a significant level of $0.000 < 0.050$, meaning that the work environment and work discipline on employee performance have a positive and significant effect on the Bina Grahita Belaian Kasih Social Institution, West Jakarta with a contribution of 29.7%.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen

sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan

peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Adapun pendapat dari Hasibuan dala R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) “sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Oleh karena itu, memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus diolah suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, dan bimbingan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerjasama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Menurut Sunyoto (2015:38) “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah cahaya, warna, suara, dan musik, sedangkan non fisik contohnya kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap

kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sri Widodo (2016:96) “lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut”. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya. Para pegawai mempunyai beberapa masalah berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Menurut pengamatan dalam melaksanakan penelitian ini, adapun masalah lingkungan kerja yang masih kurang baik di panti sosial bina grahita, itu terlihat dengan kurang optimalnya kebersihan di setiap sudut ruangan seperti di lantai, tangga dan area kamar anak-anak yang masih kurang bersih, mengakibatkan suhu udara diruangan tempat tersebut menjadi kurang nyaman, dan masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas dan lain sebagainya.

Sebagaimana dijelaskan diatas mengenai lingkungan kerja yang terjadi dipanti sosial bina grahita tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang terlihat sebagai berikut:

Tabel 1. Kondisi Lingkungan Kerja Panti Sosial Bina Grahita

Lokasi	Temuan Masalah		
	Indi kator	Permasalahan	Standar Kenyamanan
Ruangan Warga Binaan Sosial (WBS)	Kebersihan	Kondisi pada ruang tidur masih banyak kotoran air kecil dan air besar dan beberapa bekas sisa makanan atau minuman warga binaan sosial yang memiliki kebutuhan khusus.	Pegawai yang bertugas mengawasi kebersihan harus lebih sigap dalam menjaga kebersihan ruangan, dalam sehari 3 kali yaitu, pagi, siang dan sore.
	Sirkulasi Udara	Beberapa kipas angin yang masih kurang berfungsi dengan baik dan penyediaan hexos masih belum lengkap disetiap ruangan membuat suasana ruang masih terasa pengap dan panas	Setiap ruangan harus dilengkapi kipas angin dan hexos harus berfungsi dengan baik untuk kenyamanan bersama seperti warga binaan sosial dan pegawai panti.
		Ventilasi jendela banyak rusak akibat ulah perilaku warga binaan sosial yang berkebutuhan khusus.	Jendela harus diberi aling-aling besi agar kaca jendela tidak sering pecah karena ulah perilaku warga binaan sosial. Agar sirkulasi udara dalam ruang tetap terjaga.
Bau-bauan	Masih terciumnya aroma bekas air kecil dan air besar warga binaan sosial sering tercium menyengat disekitaran area ruang warga binaan sosial, dan banyak sisa makan yang berjatuh di lantai atau ditempat tidur, karena cara membersihkan tidak baik dan maksimal.	Pegawai harus rajin dalam membersihkan area aula ruang warga binaan sosial, setiap sudut panti, lift dan tangga dan dengan membersihkan lantai dengan pengharum lantai yang cukup supaya tidak tercium bau bekas kotoran warga binaan sosial, agar para pegawai maksimal dalam	

		Pegawai yang membina warga binaan sosial tidak nyaman dalam memberi pengarahan untuk memperbaiki mental warga binaan sosial.	membina mental dan fisik warga binaan sosial.
	Tata warna	Dinding kamar warga binaan sosial dan aula cat dinding kusam dan kotor. Hal tersebut mengganggu kenyamanan warga binaan sosial dan pegawai karena terlihat kumuh.	Dinding kamar warga binaan sosial dan aula agar segera diperbaiki, agar pegawai dan warga binaan lebih nyaman dan terlihat rapi.
Lingkungan Panti	Keamanan	Pengawasan yang tidak ketat banyak warga binaan sosial mencoba untuk keluar dari area panti.	Pagar, tembok pembatas lingkungan harus diperbaiki terlebih dibagian belakang area panti dan lebih ditingkatkan keamanannya agar warga binaan sosial tidak banyak yang mencoba keluar.

Sumber: Panti Sosial Bina Grahitia Belaitan Kasih

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan masih banyak kekurangan dalam kenyamanan lingkungan di panti. Ruang warga binaan sosial masih kurang baik dalam kebersihan ruangan, sirkulasi udara yang tidak baik sehingga ruangan terasa pengap karena kipas angin dan ventilasi udara yang rusak. Bau-bauan yang terasa di ruang warga binaan sosial karena banyak sisa makan warga binaan yang terjatuh ke lantai dan pegawai yang bertugas membersihkan tidak sigap sehingga lantai kotor dan bau. Dalam segi kenyamanan dan keasrian ruangan bermasalah pada dinding ruangan yang kotor dan kusam hal ini mengganggu kenyamanan warga binaan sosial dan pegawai panti. Terkait pengamanan banyak warga binaan sosial yang mencoba untuk melarikan diri dari panti, pegawai keamanan harus lebih ketat dalam mengawasi warga binaan sosial agar tidak mencoba untuk melarikan diri dari panti sosial.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan akan mengikuti peranan-peranan yang berlaku didalam lingkungan kerjanya dengan kesadaran diri sendiri dan tanpa ada rasa paksaan. Demikian pula pegawai yang mempunyai kedisiplinan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya. Pada akhirnya kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang sangat baik karena waktu kerjanya di manfaatkan sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya mencapai target yang di tentukan.

Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar

pelaksanaan sesuai dengan pe-rencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawai karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal dan mengakibatkan kinerja menjadi menurun. Menurut Hasibuan (2014:193) untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil pengamatan dari beberapa pegawai ternyata masih kurang baik tingkat disiplin pada pegawai, masih adanya pegawai yang melanggar peraturan terutama pada absensi, masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih adanya pegawai yang izin pada saat jam kerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan kerja terhadap pegawai. Oleh karena itu, di perlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Betapa pentingnya faktor disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai dan tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya.

Dari pengamatan yang dilakukan penulis di Panti Sosial Bina Grahitia ini, dimana masih terdapat pegawai yang masih kurang disiplin. Hal ini tentu dapat mengganggu berjalannya kegiatan operasional di Panti Sosial Bina Grahitia. Berikut ini tabel disiplin pegawai pada Panti Sosial Bina Grahitia:

Tabel 2. Kondisi Disiplin Kerja Panti Sosial Bina Grahitia

Disiplin Kerja	Temuan Kesalahan	Standar Penilaian
	Masih adanya pegawai yang telat masuk kerja.	Jam masuk pegawai dimulai dari jam 06.30 sampai jam 17.00, jadwal piket pegawai dari jam 17.00 sampai jam 05.00 (jadwal piket sudah ditentukan oleh kepala panti).
Taat terhadap aturan waktu	Pegawai masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada warga binaan sosial, dan untuk pembinaan sosial/mental selalu lewat dari jam 07:30 dan latihan fisik warga binaan sosial, sehingga kegiatan lainnya pun ikut terganggu.	Pembinaan sosial/ mental dilaksanakan setiap hari pada pukul 07:30 – 10:30, pelatihan fisik seperti senam, pembinaan ketrampilan, pelatihan metode khusus untuk warga binaan sosial setiap hari dimulai pukul 07:30 – 10:30.
	Banyak pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan apapun.	Pegawai bila tidak masuk wajib memberikan alasan yang jelas, dan bila perlu memberikan surat keterangan sakit bila pegawai sakit.
Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	Pegawai sering menunjukkan sikap tidak sabar dalam membina dan memberi pelayanan seperti memandikan, memberi makan, serta memberi ketrampilan warga binaan sosial.	Pegawai harus sabar dan bersikap lembut kepada warga binaan sosial, agar warga binaan sosial merasa nyaman dan maksimal serta berpengaruh untuk kesehatan mental dan fisik warga binaan sosial.
Taat terhadap peraturan	Pegawai tidak melaksanakan tugas masing-masing sesuai	Pegawai sudah mendapatkan tugas masing-masing, pegawai

perusahaan/organisasi	yang sudah ditentukan oleh pihak panti, seperti pegawai bagian kebersihan sering tidak melaksanakan kebersihan ruangan sehingga ruangan kotor dan bau sehingga pegawai bagian lain yang mengerjakan, hal tersebut membuat kenyamanan bekerja antar pegawai kurang harmonis.	melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin agar kinerja masing-masing pegawai menjadi optimal.
-----------------------	---	--

Sumber: Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih

Berdasarkan tabel 2 terdapat masalah pada indikator taat terhadap aturan waktu yaitu pegawai panti yang telat dalam masuk kerja, pegawai tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada warga binaan sosial seperti pembinaan fisik dan mental, memberi makan dan memandi-kan warga binaan. Tidak memberi alasan yang jelas saat pegawai tidak masuk kerja, panti mengharuskan pegawai yang tidak masuk kerja memberi alasan yang jelas dan memberi surat keterangan bila tidak masuk karena sakit. Perilaku yang tidak sabar dalam melayani warga binaan sosial menjadi masalah dalam disiplin perilaku karena membuat warga binaan sosial merasa tidak nyaman dan merasa tertekan.

Kondisi tersebut diatas menunjukkan tren yang kurang baik, sehingga instansi/ organisasi harus segera melakukan pem-benahan, agar pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan selalu berhubungan dengan sikap pegawai dalam menghargai waktu, waktu inilah yang dapat dipergunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Apabila seorang pegawai mampu menghargai waktu dengan sebaik-baiknya, maka pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan secara maksimal dan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin dimana selama ini pegawai yang tidak disiplin akan diberi teguran.

Tabel 3. Kinerja Pegawai Dalam Memberi Pelayanan dan Bimbingan Fisik dan Mental Perkembangan Warga Bina Sosial Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat Tahun 2017 - 2019

TAHUN 2017				
No	Penyandang Disabilitas	Jumlah	Jumlah Perkembangan Warga Binaan	Keterangan
1	Autisme	148	4	Sudah bisa merespon pembicaraan dan sudah bisa melakukan pekerjaan lain diluar kebiasaan
2	Down Syndrome	5	2	Sudah mampu memahami kosakata, sudah mandiri dalam

				melakukan pekerjaan, makan dengan baik dan benar
3	Tuna Daksa (Cacat Tubuh)	42	28	tidak dapat berjalan karena syaraf kaki bermasalah, secara mental sudah membaik dan 28 sudah dapat menggunakan kursi roda sendiri, sisanya masih sisa cacat pada tangan
4	Tuna Rungu (Tidak Dapat Mendengar) Dan Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	21	16	Sudah dapat berkomunikasi menggunakan bahasa isyarat dengan baik, mampu menangkap isyarat dan ucapan dan maksud orang lain
5	Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	45	21	Sudah lancar menggunakan bahasa isyarat dengan baik dan sudah mampu berkomunikasi dengan baik
Total		261	71	

TAHUN 2018				
No	Penyandang Disabilitas	Jumlah	Jumlah Perkembangan Warga Binaan	Keterangan
1	Autisme	150	9	Sudah bisa merespon pembicaraan dan sudah bisa melakukan pekerjaan lain diluar kebiasaan, sudah mampu memahami kegiatan sehari-hari sudah bisa mandiri berkegiatan
2	Down Syndrome	5	2	Sudah mampu memahami kosata kata, sudah mandiri dalam melakukan pekerjaan, makan dengan baik dan benar, mampu membuat keterampilan kerajinan tangan
3	Tuna Daksa (Cacat Tubuh)	42	28	Mampu menggunakan kekurangan tangan untuk melakukan kegiatan sehari-hari, seperti bersih-bersih ruangan, membuat kerajinan
4	Tuna Rungu (Tidak Dapat Mendengar) Dan Tuna Wicara (Tidak	21	16	Mampu membaca dan mengucapkan dengan bahasa isyarat, mampu menulis dengan baik

Dapat Bicara)			
5 Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	45	21	Sudah lancar menggunakan bahasa isyarat dengan baik dan sudah mampu berkomunikasi dengan baik
Total	263	76	

TAHUN 2019				
No	Penyandang Disabilitas	Jumlah	Jumlah Perkembangan Warga Binaan	Keterangan
1	Autisme	156	17	Sudah bisa merespon pembicaraan dan sudah bisa melakukan pekerjaan lain diluar kebiasaan
2	Down Syndrome	5	3	Sudah mampu mengenal huruf, mampu mengucapkan huruf dengan baik, membuat keterampilan
3	Tuna Daksa (Cacat Tubuh)	46	30	Mampu mandiri dalam melakukan aktifitas sehari, diberi keterampilan mengerjakan kerajinan dalam keterbatasan seperti tidak memiliki jari, atau lainnya. Mampu berjalan dengan tertatih-tatih.
4	Tuna Rungu (Tidak Dapat Mendengar) Dan Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	21	17	Mampu membaca dan mengucapkan dengan bahasa isyarat, mampu menulis dengan baik
5	Tuna Wicara (Tidak Dapat Bicara)	52	24	Sudah lancar menggunakan bahasa isyarat dengan baik dan sudah mampu berkomunikasi dengan baik.
Total		280	88	

Pada Tabel 3 diatas dalam setiap tahunnya yang mengalami peningkatan paling sedikit yaitu penyandang disabilitas autisme, seperti tahun 2017 jumlah warga binaan penyandang disabilitas autisme berjumlah 148 dan yang mengalami perkembangan hanya 4 orang, pada tahun 2018 penyandang disabilitas autisme 150 dan mengalami perkembangan 9 orang dan 17 orang dari 156 penyandang disabilitas autisme, hal ini menjadi perhatian penting pihak panti untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberi pelayanan, pembinaan baik secara mental maupun fisik agar warga binaan lebih banyak yang mengalami perkembangan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2013:23) menyatakan bahwa "lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan". Sedangkan Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari".

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014:48) mengartikan bahwa disiplin kerja sebagai rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Sedangkan Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan bahwa "disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis".

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangku-negara (2016:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Edison (2016:190) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Sedangkan menurut Hasibuan (2017:94) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Penelitian Terdahulu

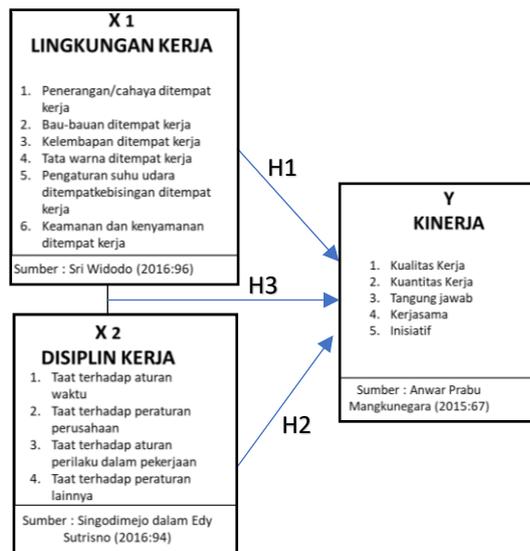
Penelitian Mohammad Amir Fiqi (2018) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tiara Abadi Pamekasan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel independen lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian Apfia Ferawati (2017) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya” menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Aini Kusniawati, Nurhayati., Rosy Herlina tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis” bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 .Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah :

- H1= Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat.
- H2= Diduga ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat.
- H3= Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat secara simultan.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu “penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau

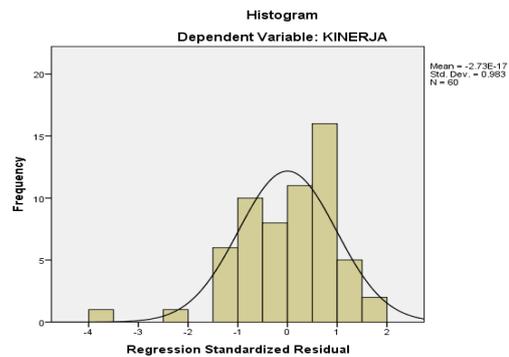
lebih”. Penelitian ini untung mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Jakarta Barat, dengan ini 3 variabel penelitian yang diketahui pengaruhnya. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat sebanyak 60 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *probability plot*. Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal.

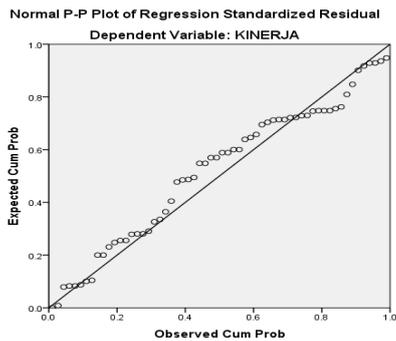
Adapun hasil uji normalitas yang diolah dengan SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normal Histogram

Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 24

Dalam penelitian ini terdapat cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan grafik normal P-Plot. Kemudian dilakukan pengujian linieritas, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel *independent* dan *dependent*. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh grafik normal p-p plot of *Regression Strandarized Residual* untuk *dependent* variabel kinerja pegawai.



Gambar 3. Hasil Uji Normal P-Plot

Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 24

Jika dilihat berdasarkan gambar 3 di atas normal *probability plot* menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti. Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam suatu regresi berganda. Cara umum yang digunakan dalam uji multikolinieritas oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinieritas pada model regresi dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* harus diatas dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* harus dibawah dari 10. Hasil penelitian dari uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X ₁)	.899	1.112
Disiplin Kerja (X ₂)	.899	1.112

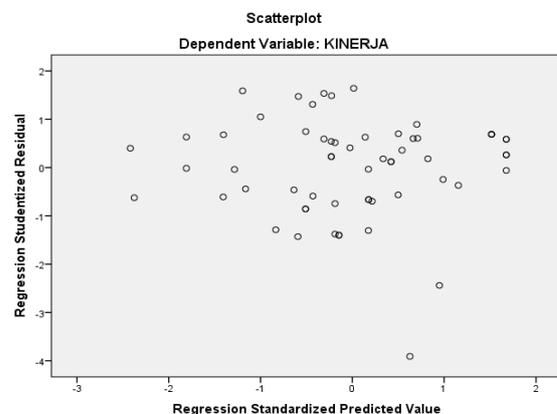
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Dari tabel di atas hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($tolerance > 0,10$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Asumsi heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas dapat dideteksi dengan beberapa macam cara, antara lain dengan menggunakan uji *scatterplot*. Dalam uji *scatterplot*, cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan *scatterplot*.



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Dari grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan antara linier satu variabel independen yaitu lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) dengan variabel dependen kinerja (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33.557	3.242			10.352	.000
	Lingkungan kerja	.183	.082	.282		2.243	.029

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 33,557 + 0,183 X_1$.

- Nilai konstanta sebesar 33,557 artinya apabila variabel lingkungan kerja sama dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 33,557.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,183 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,183.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.353	3.668			6.366	.000
	Lingkungan kerja	.540	.113	.531		4.774	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 23,353 + 0,540 X_2$.

- Nilai konstanta sebesar 23,353 artinya apabila variabel disiplin kerja sama dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 23,353.
- Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,540 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,540.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent (X_1 dan X_2) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini untuk

mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independent mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel independent terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.443	4.066			5.274	.000
	Lingkungan kerja	.082	.076	.127		1.082	.284
	Disiplin Kerja	.499	.119	.491		4.190	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Dari diatas hasil yang telah diperoleh persamaan regresi $Y = 21,433 + 0,082 X_1 + 0,499 X_2$. Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 21,433 artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai bernilai sebesar 21,433.
- Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,082 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka lingkungan kerja akan naik sebesar 0,082 satuan jika variabel lain tetap.
- Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,499 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,499 satuan jika variabel lain tetap.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.080	.064	3.640

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja dengan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 9. Uji Korelasi Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.270	3.215

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,531. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja dengan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.272	3.211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Hasil dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja pegawai dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sebesar mana hubungan antara lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai karyawan (Y). Hasil analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.272	3.211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diperoleh besarnya R square adalah 0,297 atau 29,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap dependen kinerja pegawai sebesar 29,7% sedangkan sisanya (100% - 29,7% = 70,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu).

Tabel 12. Hasil Uji t
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.443	4.066		5.274	.000
	Lingkungan kerja	.082	.076	.127	1.082	.284
	Disiplin Kerja	.499	.119	.491	4.190	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil:

Variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,284 nilai ini lebih besar dari 0,05 (0,284 > 0,05) dengan nilai t-hitung 1,082 < 2,002. Hal ini berarti H₁ ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai t-hitung 4,190 > 2,002. Hal ini berarti H₂ diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.658	2	123.829	12.012	.000 ^b
	Residual	587.592	57	10.309		
	Total	835.250	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil diperoleh dari SPSS versi 24

Dari tabel diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar 12,012 > F-tabel (3,16) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil uji parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai signifikan $0,284 > 0,05$ dengan nilai t-hitung $1,082 < 2,002$ artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Sudarmin Manik (2018).

Hasil uji parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-hitung $4,190 > 2,002$ artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Astadi Pangarso (2016).

Hasil uji secara simultan untuk pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai F tabel sebesar $12,012 > 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Fridayana Yudiaatmaja (2016)

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain:

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan signifikansi $0,284 > 0,05$ dan nilai t-hitung $1,082 < 2,002$.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4,190 > 2,002$.

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai F tabel $12,012 > 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Algifari. (2010). *Statistika Deskriptif Plus untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Andi Supangat. (2015). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arief, M. Rudyanto. (2011). *Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP dan MYSQL*. Yogyakarta: C.V. Andi Offest.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan-1. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erni, & Kurniawan. (2017). *Pengantar Manajemen*, edisi 1. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Sofyan Syafri. (2013). *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismainar, Hetty. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.

- Nurhayati Eti & R.Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rivai, Veithzal, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Singodimedjo, Markum. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.