LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GURU SMK NEGERI 1 MANOKWARI

Dewi Fitriani¹, Nurlaela², Dirarini Sudarwadi³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Papua, Indonesia

Page | - 119 -

Correspondence email: nurlaela.nn79@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian adalah kuantitatif.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji R^2 , uji t, dan uji F. Responden adalah guru SMK Negeri 1 Manokwari, menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 45 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,449), variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,961) dan hasil uji t pada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000). Secara simultan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan uji F, nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000).

ABSTRACT

The research objective is to examine the effect of physical work environment, non-physical work environment and work discipline on employee performance.

This type of research is quantitative. Data analysis using multiple linear regression, R^2 test, t test, and F test. Respondents were teachers of SMK Negeri 1 Manokwari, using saturated sample techniques with a sample of 45 employees.

The results showed that partially the physical work environment variable had no effect on performance, as evidenced by the results of the t test which showed a significance value greater than 0.05 (0.449), non-physical work environment variables did not affect performance as evidenced by the t test results indicating significant value greater than 0.05 (0.961) and the results of the t test on work discipline variables affect performance, as evidenced by a significant value smaller than 0.05 (0,000). Simultaneously that physical work environment, non physical work environment, work discipline have a significant effect on performance, as evidenced by the F test, a significant value of 0,000 is smaller than 0.05 (0,000).

Keywords: *Physical, Work, Environment, Non-Physical, Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi diuntut untuk memiliki manajemen yang baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi dapat tercapai dengan baik salah satunya dengan memiliki sumber daya manusia yang efektif sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan dalam organisasi (Rahmawanti, dkk., 2014). Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Riza, dkk., 2014). Untuk mengetahui tercapainya tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai (Rahmawanti, dkk., 2014). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

. Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Kenyamanan lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, dan warna cat ruangan (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Usaha mengoptimalkan situasi organisasi tersebut tidak dapat dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan yang ada. Hessel (2007) berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku (Sedarmayanti, 2009). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Manokwari adalah salah satu sekolah di Manokwari yang terus berkembang dan membuka 4 Jurusan yaitu Jurusan Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Pemasaran dan Usaha Perjalanan Wisata (UPW). Tuntutan pengembangan kompetensi para guru dalam dunia pendidikan membutuhkan SDM yang berkompeten. Pentingnya SDM yang berkompeten dalam mencapai tujuan organisasi perlu didukung antara lain dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai yang disiplin kerja dan memiliki tanggungjawab yang tinggi, sehingga para guru dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai guru SMK N. 1 Manokwari, menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai guru SMK N. 1 Manokwari, menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK N. 1 Manokwari, dan menguji pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK N. 1 Manokwari.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Simamora (2016) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Dalam penelitiannya, Pratama (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai. Hal ini di dukung oleh penelitian (Rahmawanti dkk, 2014; Cintia dan Gilang, 2016) bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009) adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Yang dimaksud adalah hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai. Menurut Wursanto (2009), bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut: (1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat; (2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi; (3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik; (4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota; (5) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas; (6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan; dan (7) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif. Beberapa penelitian mendukung (Rahmawati, dkk 2014 dan Kristanti, 2017) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₂ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai

Hidayat dan Taufiq (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam organisasi. Menurut Riza, dkk. (2014), karyawan yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah organisasinya untuk

mencapai tujuannya. Sedangkan Rivai (2004) menyebutkan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh penelitian (Hidayat, Taufiq 2012, dan Riza dkk, 2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model Penelitian

(Sumber: Diadaptasi dari penelitian Pratama, 2016)

Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Manokwari yang berjumlah 45 Orang. Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, sehingga semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan data primer dilakukan dengan berbagai cara, yaitu: observasi, wawancara, kuesioner. Sedangkan Data skunder dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-

dokumen sekolah yang berhubungan dengan penelitian yaitu jumlah guru, data-data organisasi yang bersangkutan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang lingkungan kerja, disiplin, dan manajemen kinerja (Sugiyono, 2013)

Teknik analisis data diolah menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Analisis data yang digunakan meliputi uji instrument; uji asumsi klasik; analisis regresi linier berganda; uji koefisien determinasi (R^2); Uji t dan Uji F.

Adapun definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Pengukuran variabel ini dioperasionalkan dari penelitian terdahulu yaitu penelitian Kristanti (2017) dan Pratama (2016), yaitu: Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan pengetahuan.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X_1). Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011). Pengukuran variabel ini dioperasionalkan menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dari penelitian Kristanti (2017) dan Ade (2014). Indikator tersebut antara lain: Pencahayaan, Sirkulasi udara, Kebisingan, Pewarnaan ruangan, dan Bau-bauan.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2). Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011). Pengukuran variabel ini dioperasionalkan menggunakan indikator lingkungan kerja non fisik dari penelitian Dharmawan (2011) dan Fath (2015). Indikator tersebut antara lain: Pengawasan, Suasana kerja, Perlakuan baik, Hubungan antar pegawai dan Sistem pemberian imbalan.
4. Disiplin Kerja (X_3). Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kemauan individu mentaati peraturan yang dibuat organisasi dan aturan-aturan sosial yang berlaku Kurniasari (2014). Pengukuran variabel ini dioperasionalkan menggunakan

indikator disiplin kerja dari penelitian Pratama (2016). Indikator tersebut antara lain: Absensi/Kehadiran, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan, Tingkat kewaspadaan tinggi dan Bekerja etis.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006): jika r hitung $>$ r tabel (0,294) maka item pernyataan dinyatakan valid, apabila r hitung $<$ r tabel (0,294) maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Jika sebuah butir pernyataan tidak valid, maka butir tersebut akan dihapus, dimana terdapat 2 butir pernyataan yang tidak valid karena nilai r hitung $<$ nilai r tabel sebesar 0,294, yaitu pada butir pernyataan ke-10 dari variabel disiplin kerja dengan nilai r hitung 0,228, juga pada butir pernyataan ke-8 variabel kinerja dengan nilai r hitung 0,139.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas (Sugiyono, 2011), menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,743, variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,904; disiplin kerja dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,866 dan kinerja pegawai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,787 adalah reliabel sehingga layak digunakan karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan gambar *p-plot regression standardized Residual* dapat disimpulkan bahwa gambar *p-plot regression standardized Residual* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2
Normal P-Plot Regression Standardized Residual

Uji Multikolinearitas

Dari hasil diatas dapat diketahui variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,473 dan nilai VIF sebesar 2.115, variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,157 dan nilai VIF sebesar 6.373 dan disiplin kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,205 dan nilai VIF sebesar 4.875. maka dapat disimpulkan ketiga variabel telah memenuhi kriteria yaitu *tolerance* tidak lebih dari satu dan nilai VIF tidak lebih dari sepuluh.

Tabel 1.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Total_LKF	0,473	2.115
Total_LKNF	0,157	6.373
Total_DK	0,205	4.875

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk

memprediksi kinerja pegawai SMK N. 1 Manokwari berdasarkan variabel bebas yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

Page | - 127 -

Gambar 3.
Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2.

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai

Variabel bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	Standarized Coefficient Beta
Lingkungan kerja Fisik (X_1)	0,111	0,145	0,094
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	-0,10	0,202	-0,011
Disiplin (X_3)	0,732	0,173	0,789
t-hitung	Prob. (sig t)		
0,765	0,449		
-0,049	0,961		
4,225	0,000		
Constanta	3,858		
Level of significance (α)	0,05		
Koefisien Determinasi (R^2)	0,707		
Adjusted R Square	0,685		
F-Hitung	32,911		
Probabilitas (Sig.F)	0,000		
Variabel Terikat (Y)	Kinerja Guru		

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,685. Hal ini berarti 68,5% kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel *Independen* yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan disiplin kerja (X_3), sedangkan sisanya sebesar 31,5% ($100\% - 68,5\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (ipotesis 1)

Berdasarkan tabel diatas dalam uji t untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,449 dan *alpha* 0,05 ($0,449 > 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji t (Hipotesis 2)

Dalam uji t untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,961 dan *alpha* 0,05 ($0,961 > 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji t (Hipotesis 3)

Dalam uji t untuk variabel Disiplin kerja (X_3) diperoleh nilai signifikan t 0,000 dan *alpha* 0,05. Karena nilai signifikan t kurang dari *alpha* ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji F - Simultan

Nilai signifikan F sebesar 0,000 dan *alpha* 0,05. Dengan nilai signifikansi F kurang dari *alpha* 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari.

Peningkatan kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari tidak dipengaruhi lingkungan kerja fisik. Pegawai cenderung kurang memperhatikan pencahayaan, sirkulasi udara yang ada ditempat kerja, pegawai cenderung menerima keadaan yang ada disekitarnya termasuk penataan ruang kerja yang sempit, kebersihan yang kurang terjaga yang ada dilingkungan sekolah dan kebisingan karena letak sekolah yang berdekatan dengan jalan raya, rata-rata pegawai memiliki masa kerja yang lama sehingga ada pemakluman untuk kekurangan-kekurangan pada lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Linawati dan Suhaji (2012) dengan menggunakan variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil temuan menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menolak pendapat dari Bambang (1991) dan Gilang dan Chintia (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari. Unsur-unsur lingkungan non fisik yang ada di SMK Negeri1 Manokwari belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh pegawai antara lain seperti: antar pegawai masih kurang memiliki rasa saling menghargai. Kemudian terkait tunjangan yang masuk dalam unsur lingkungan non fisik, tunjangan belum dapat dirasakan secara merata oleh semua pegawai, seperti penyediaan rumah kopel bagi pegawai. Unsur lingkungan non fisik lainnya yaitu pengawasan yang sudah dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah, namun belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Norianggono, dkk,. (2014) yang menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, dengan hasil temuan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 21,1%. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja non fisik berdasarkan hasil penelitian tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 20,2%.

Namun berbeda dengan temuan Rahmawanti dkk, (2014) yang menggunakan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, berdasarkan hasil analisis bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Page| - 130 -

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai, antara lain dapat dilihat dari ketaatan pegawai pada standar kerja yang telah ditetapkan seperti selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan. Mematuhi peraturan organisasi yang ada, memanfaatkan fasilitas yang disediakan dengan baik serta selalu meningkatkan kehadiran dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan Suwondo dan Sutanto (2015) dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,710 atau 71,0% dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,516 atau 51,6%.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan disiplin kerja (X_3), hal ini sesuai dengan pendapat (Robbins, 2002) lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, hasil pembahasan ini didukung dengan penelitian terdahulu (Rahmawanti dkk, 2014) hasil uji simultan yang menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1

Manokwari. Hal ini berarti peningkatan kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari tidak dipengaruhi lingkungan kerja fisik. Sedangkan untuk Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Manokwari. Hal ini menunjukkan bahwa unsur-
Page| - 131 -
unsur lingkungan non fisik yang ada di SMK Negeri1 Manokwari belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh pegawai.

Variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Manokwari. Karena nilai signifikan t kurang dari α 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sedangkan, Variabel Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Manokwari. Hal ini didukung dengan nilai Adjusted Rsquare sebesar 0,68 atau 68,5 % dan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REKOMENDASI

Bagi kepala sekolah SMK Negeri 1 Manokwari, sebaiknya memperhatikan keadaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan dalam ruang kerja, penataan ruangan dan bau-bauan ditempat kerja harus diperhatikan, karena hal tersebut dapat berimplikasi terhadap kinerja pegawai; demikian juga dengan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang baik antara atasan dan bawahan; memperhatikan tingkat kehadiran pegawai, tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, dan pegawai mematuhi peraturan yang ada karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja.

Bagi peneliti selanjutnya bisa dijadikan referensi, melalui pengembangan variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini; Diharapkan menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, pelatihan, penempatan kerja dan budaya organisasi.

Penelitian ini memiliki sampel yang sedikit dan dilakukan dilingkungan pendidikan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan objek penelitian dapat dilakukan pada perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Ade, Christo. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar. *Tidak Dipublikasikan*.
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/11580> Diakses 27 Maret 2017
- Bambang, K. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta
- Cintia, E., dan Gilang, A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Jurnal Sositologi*. Vol. 15, No 1, Hal. 136-154.
- Dharmawan Y. M. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin. *Skripsi*. Universitas Udayana Denpasar. *Tidak Dipublikasikan*.
http://pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud_3821739441302 diakses 28 Maret 2017
- Fath A. R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. *Tidak dipublikasikan*.
<http://www.ejurnal.com/2016/12/pengaruh-lingkungan-kerja-non-fisik>
dan.html?m=1. Diakses 27 Maret 2017 .
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hessel, S. N. 2007. *Manajemen Publik*. Edisi 2, Jakarta: Grasindo
- Hidayat, Z dan Taufiq, M. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal WIGA*, Vol. 2, No. 1, Maret, hal. 78-97.
- Kristanti, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5, No. 1, hal. 1-10
- Linawati dan Suhaji. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herlucon Carpet Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal. 1-14.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2004. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditaman.
- Norianggono, dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2, Maret, Hal. 1-10

- Pratama, N. A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. *Tidak dipublikasikan*. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf. Diakses 27 Maret 2017 .
- Rahmawanti, dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No. 2, Maret.
- Riza, dkk. 2014. Pengaruh kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3, No.1, Februari, Hal. 47-55.
- Robbins P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, dkk. 2016. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*, Vol.31, No.1 Februari, hal. 158-166.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo I. D., dan Sutanto M. E. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, September, Hal. 135–144.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.