

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGETAHUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Indira Basalamah*)

***Abstract** : The purpose of this study were 1) to analyze the influence of the work environment, knowledge and discipline on the performance of employees of Regional Employment Board of South Sulawesi province, and 2) to analyze the most dominant variables affect the job performance of employees Regional Employment Board of South Sulawesi province. The analytical method used in this research is the method of multiple regression analysis. Data were obtained from the employees of the Regional Employment Board of South Sulawesi province. The research approach is causal explanatory approach. The results of this study show that: 1) the results of regression analysis showed that the work environment positive and significant effect on the performance of employees of Regional Employment Board of South Sulawesi province. This shows that with a good working environment in the work will obtain work performance of employees is also good while with a work environment that is low will generate work performance of employees is low, 2) the results of regression analysis showed that knowledge variable positive and significant effect on work performance employees of the Regional Employment Board of South Sulawesi province. From the results of this study indicate that the better knowledge, the better the job performance of employees Regional Employment Board of South Sulawesi province and is the most dominant variable influence on the performance of employees of Regional Employment Board of South Sulawesi province, and 3) the results of regression analysis showed that the variables labor discipline positive and significant effect on the performance of employees of Regional employment Board of South Sulawesi province. From the results of this study indicate that employees with high work performance can be explained because it has a high work discipline both in planning, implementing and evaluating a whole series of jobs in the Regional Employment Board of South Sulawesi province.*

***Keywords:** Work Environment, Knowledge, Discipline Work and Job Performance Employees*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya Sutrisno, 2011). Banyak faktor yang dapat meningkatkan

prestasi kerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapai kepuasan dalam bekerja dan berkarya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012). Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja secara garis

besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja pegawai.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan karena Pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Pengetahuan pegawai dalam penelitian ini bukanlah merupakan pengetahuan umum semata melainkan pengetahuan tentang tugas yang sangat penting bagi setiap staf untuk melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011). Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan. Seorang pegawai harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat

pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu untuk dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Pegawai negeri sipil yang bekerja dilingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dituntut untuk dapat menunjukkan prestasi kerja pegawai yang baik. Dan Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memiliki pengetahuan yang baik. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah: Apakah lingkungan kerja, pengetahuan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja

pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai merasa nyaman, hal ini akan mendorong pegawai yang sedang bekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik (kondisi gedung, sarana dan prasarana, lingkungan sekitar) dan lingkungan non fisik (organisasi, hubungan/interaksi antara sesama individu dalam organisasi tersebut serta peraturan dan kebiasaan yang diterapkan). Menurut Makmur (2009) manusia dalam organisasi dalam rangka melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya, misalnya kesejukan udara, kesunyian/ketenangan pencahayaan yang tepat dan semacamnya. Hal itu akan memberikan suasana kerja bagi manusia yang nyaman yang selanjutnya akan menciptakan hasil kerja sesuai yang diharapkan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Prawirosentono (2007), menyatakan bahwa suasana dan keadaan lingkungan kerja banyak mempengaruhi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Untuk menciptakan keselamatan kerja diperlukan penerangan lampu yang memadai, sirkulasi udara yang menjamin kesegaran kerja dan lantai yang menjamin orang tidak mudah

terpeleset karena licin. Sedangkan kesehatan kerja dititik beratkan pada lingkungan yang mendukung para tenaga kerja terjamin kesehatannya, misalnya ruangan yang bebas dari asap rokok, ventilasi udara yang baik.

Syarifuddin (2008), menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan dalam arti luas dan dalam arti sempit. Lingkungan kerja dalam arti luas yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, tentram dan menyenangkan. Sedangkan dalam arti sempit, lingkungan kerja adalah lingkungan yang menyebabkan unsur-unsur yang menjalankan aktivitas kerja tersebut merasa senang dan betah melaksanakan tugas pokoknya. Defenisi lain mengenai lingkungan kerja diungkapkan oleh Sumantri (2008), lingkungan kerja adalah faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas kerja. Unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik adalah kondisi fisik, fasilitas sarana kerja, suasana kerja dan keharmonisan kerja antara aparat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, tentunya mengisyaratkan bahwa peningkatan pegawai juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang memadai, misalnya kantor yang representatif, ruang kerja yang memadai, tata ruang/dekorasi yang teratur dan indah serta dilengkapi dengan fasilitas sarana pendukung kerja yang memadai seperti meja, kursi, komputer, lemari dan perlengkapan kantor lainnya, ditambah dengan suasana lingkungan kerja yang tenang, bersih, indah dan nyaman akan memberikan respon bagi pegawai untuk bekerja lebih giat meningkatkan prestasi kerjanya. Kondisi ini perlu diperhatikan, karena apabila kondisi lingkungan kerjanya tidak terpenuhi, tidak lengkap dan tidak harmonis, maka tentunya akan memberikan kesan yang kurang baik untuk bekerja dan menimbulkan

kebosanan, ketidakbetahan dan kemalasan kerja bagi pegawai untuk menjalankan aktivitasnya sehingga akan menurunkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011), yaitu :

- a. Kebersihan
Setiap organisasi termasuk juga organisasi pemerintahan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerjanya. Hal ini karena kebersihan sangat berpengaruh bagi kesehatan pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh bagi kejiwaan pegawai dan akhirnya akan berpengaruh juga pada kerjanya.
- b. Pemilihan Warna.
Pemilihan warna dalam ruangan tempat kerja akan membawa pengaruh pada kondisi kerja para pegawai. Warna akan membawa efek psikologis bagi pegawai disamping mempunyai keterkaitan dengan penerangan dalam ruang kerja.
- c. Tingkat Pencahayaan.
Pencahayaan di ruangan kerja merupakan faktor yang sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pencahayaan yang baik dan mencukupi syarat akan mendorong pegawai dapat bekerja dengan baik, teliti dalam pekerjaannya dan dengan sendirinya kualitas pekerjaan juga akan terjaga. Pencahayaan juga akan membantu keberhasilan sebuah organisasi.
- d. Suara
Suara adalah tingkat kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan pegawai. Secara langsung suara yang bising akan berpengaruh terhadap kondisi fisik pegawai dan akhirnya secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja pegawai.

Oleh karena itu suara juga harus diperhatikan oleh manajemen dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik.

- e. Udara dan Suhu
Udara yang baik atau bersih mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Kualitas udara yang terdapat pada lingkungan kerja akan menurun apabila terjadi pencemaran udara atau polusi. Polusi di tempat kerja berasal dari asap kendaraan, debu, atau asap rokok. Suhu juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai. Suhu yang panas akan menyebabkan para pegawai gerah, gelisah, mudah capek, mengantuk sehingga mengakibatkan menurunnya gairah kerja yang berdampak pada meningkatnya kesalahan kerja.
- f. Jaminan Keamanan
Adanya jaminan keamanan kerja yang baik dalam suatu organisasi akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pencapaian tujuan dapat dicapai dengan baik. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja.
Dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin baik dan juga akan membawa pengaruh pada membaiknya budaya kerja dalam organisasi.

Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik (psikologis) menurut Simamora (2009), yaitu :

- a. Hubungan antar Pribadi.
Manajemen harus menciptakan hubungan kerja yang erat antar

pegawai. Hubungan kerja yang erat antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja. Menurut Pabundu (2008) menyatakan bahwa hubungan manusiawi dalam organisasi dapat terjadi secara horizontal, vertikal dan diagonal. Hubungan horizontal adalah hubungan antar sesama rekan sekerja baik hubungan antar sesama bawahan maupun hubungan antar sesama atasan.

b. Supervisi

Peranan supervisi dalam suatu lingkungan kerja cukup penting, terutama dalam hal memotivasi bawahan. Supervisor hendaknya seorang yang berpengalaman, cakap dan manusiawi sehingga mampu melatih, mengarahkan, mendorong, bersikap simpatik serta menunjukkan masalah dan jalan pemecahannya terhadap bawahan.

c. Peraturan dan Kebijakan

Peraturan dan kebijakan lembaga yang berimbang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menjadi faktor pendorong semangat kerja. Peraturan merupakan tata tertib atau pedoman perilaku dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan tingkat bawah.

d. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Hubungan yang baik dan serasi antara pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan kegairahan bawahan dalam bekerja. Tetapi bila hubungan tersebut buruk, jelas akan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu perlu iklim yang sehat dan serasi antara pimpinan dengan bawahan.

Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang telah memiliki nilai dan kegunaan. Pengetahuan merupakan pemahaman seseorang yang didapatkannya dari informasi. Pengetahuan tidak terletak

pada informasi, akan tetapi terletak pada diri seseorang. Karena dengan didukung oleh pengalaman yang dimiliki seseorang itu, maka informasi yang semula telah tersedia selanjutnya dikembangkan dan terus dilakukan pembaharuan hingga akhirnya terbentuk menjadi sumber pengetahuan. Pengetahuan adalah kebiasaan, keahlian atau kepakaran, keterampilan, pemahaman, atau pengertian yang diperoleh dari pengalaman, latihan atau melalui proses belajar. Seseorang memperoleh pengetahuan melalui konteks (pengalaman) dan pemahaman. Manakala orang mempunyai konteks, seseorang dapat merangkai berbagai hubungan dari pengalaman. Semakin besar konteks, semakin besar variasi pengalaman yang bisa ditarik darinya. Semakin besar orang memahami pokok perihal, semakin orang bisa menenun pengalaman masa lalu (konteks) ke dalam pengetahuan baru dengan menyerap (*absorbing*), melakukan (*doing*), berinteraksi (*interacting*), dan berefleksi (*reflecting*).

Pengetahuan mempunyai kompleksitas pengalaman, yang disebabkan oleh cara pandang yang berbeda. Inilah alasan kenapa pendidikan dan pelatihan menjadi sulit. Orang tidak bisa mengharapakan pengetahuan seseorang berpindah ke yang lain. Pengetahuan dibangun sejak awal mula oleh pembelajar sepanjang pengalaman. Informasi itu statis, tetapi pengetahuan adalah dinamis seperti hidup dalam diri kita. Kebijaksanaan adalah tingkatan pemahaman yang terakhir. Sama halnya dengan pengetahuan, kebijaksanaan beroperasi di dalam diri. Kita dapat berbagi pengalaman yang menciptakan bangunan untuk kebijaksanaan. Bagaimanapun, kebijaksanaan perlu dikomunikasikan dengan berbagai pemahaman dalam konteks pribadi pendengar daripada dengan membagi pengetahuan. Informasi dan data

berhadapan dengan masa lalu. Mereka didasarkan pada pengumpulan fakta dan penambahan konteks.

Pengetahuan berhadapan dengan masa kini. Dan kebijaksanaan berhadapan dengan masa depan untuk memprediksi dan desain apa yang akan dilakukan. Seringkali, perbedaan antara data, informasi, pengetahuan, dan kebijaksanaan tidak begitu jelas. Jadi perbedaan antara masing-masing istilah lebih menyerupai arsiran abu-abu, ketimbang putih dan hitam (Shedroff, 2001 dalam Moeheriono, 2014).

Tingkatan Pengetahuan

Notoatmodjo (2011), pengetahuan mempunyai enam tingkatan, yaitu:

- a. Tahu (*Know*)
Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu, tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.
- b. Memahami (*Comprehension*)
Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.
- c. Aplikasi (*Aplication*)
Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan

sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

- d. Analisis (*Analysis*)
Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam satu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja, seperti dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan, dan sebagainya.
- e. Sintesis (*Synthesis*)
Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain, sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada.
- f. Evaluasi (*Evaluation*)
Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian itu didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang ada.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Notoatmodjo (2011), pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Pengalaman
Pengalaman dapat diperoleh dari pengalaman sendiri atau orang lain. Pengalaman yang sudah diperoleh dapat memperluas pengetahuan seseorang.
- b. Umur
Makin tua umur seseorang maka proses perkembangan mentalnya bertambah baik, akan tetapi pada umur tertentu, bertambahnya proses

perkembangan mental ini tidak secepat seperti ketika berumur belasan tahun. Selain itu, daya ingat seseorang dipengaruhi oleh umur.

- c. **Tingkat Pendidikan**
Pendidikan dapat memperluas wawasan atau pengetahuan seseorang. Secara umum seseorang yang berpendidikan lebih tinggi akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas dibandingkan dengan seseorang yang tingkat pendidikannya lebih rendah.
- d. **Sumber Informasi**
Meskipun seseorang memiliki pendidikan yang rendah tetapi jika ia mendapatkan informasi yang baik maka pengetahuan seseorang akan meningkat. Sumber informasi yang dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang misalnya radio, televisi, majalah, koran dan buku.
- e. **Penghasilan**
Penghasilan tidak berpengaruh langsung terhadap pengetahuan seseorang. Namun bila seseorang berpenghasilan cukup besar maka dia akan mampu untuk menyediakan atau membeli fasilitas-fasilitas sumber informasi.
- f. **Sosial Budaya**
Kebudayaan setempat dan kebiasaan dalam keluarga dapat mempengaruhi pengetahuan, persepsi dan sikap seseorang terhadap sesuatu.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai

dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2012) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur, yaitu :

- a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
- b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan (2012) mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Dan disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Terry (2013), jenis-jenis disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. *Self Imposed Discipline*
Yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas

dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

b. *Command Discipline*

Yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan / ancaman dari orang lain.

Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap pegawai dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran/ penyimpangan dari standart yang ditentukan. Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman/tindakan pendisiplinan (*Discipline Action*) yang wujudnya berupa scorsing (Handoko, 2011). Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pegawai merasa terbelakang dan kurang tergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama. Ranupandoyo (2013), prinsip-prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan pegawai perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan :

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar pegawai

yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai haruslah diikuti dengan petunjuk dan cara pemecahannya yang bersifat membangun sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.
- c. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen
Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan suatu kesalahan.
- d. Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera
Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
- e. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.
- f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali
Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

- Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai.
 - c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
 - d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
 - e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 - f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi,

pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat dapat mencapai prestasi yang terbaik. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang dihasilkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Prestasi kerja merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh suatu kepangkatan dalam menduduki suatu jabatan (Hasibuan, 2011). Prestasi kerja merupakan keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan

manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.

Dharma (2011) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Menurut Dessler (2013) prestasi kerja adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap demi tercapainya tujuan perusahaan.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap pegawai oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau jabatan itu. Menurut Simamora (2009) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan pegawai. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2011).

Menurut Siagian (2014) ada lima alasan kuat untuk menetapkan standar prestasi kerja yaitu :

- a. Standar prestasi kerja merupakan tolok ukur yang digunakan oleh atasan pekerjaan yang bersangkutan.
- b. Standar prestasi kerja merupakan alat pengendali perilaku para pekerja, khususnya dalam hal terjadinya kesenjangan antara prestasi nyata dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Standar prestasi kerja berperan sebagai bahan koreksi terhadap penyimpangan atau deviasi yang terjadi.
- d. Standar prestasi kerja berguna sebagai bahan umpan balik bagi pekerjaan yang bersangkutan karena setiap pekerja memang berhak mengetahui penilaian atasan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Standar prestasi kerja merupakan sasaran yang harus diusahakan pencapaiannya oleh setiap pekerja.

Siagian (2014), bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dalam praktek, penilaian prestasi kerja melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu menurut Siagian (2014) adalah ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu yang bukan saja harus efektif, melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Prestasi Kerja

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam

pengambilan keputusan, dimana faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja diantaranya kepemimpinan, kompensasi yang adil dan suasana atau iklim kerja yang baik serta kesejahteraan pegawai yang terpenuhi. Heidjrachman R. dan Husnan (2012), faktor-faktor prestasi kerja adalah :

- a. Kuantitas Kerja
Yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat Peterman dapat terselesaikan.
- b. Kualitas Kerja
Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
- c. Keandalan
Yaitu dapat tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kreatif, dan kerja sama.
- d. Inisiatif
Yaitu kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
- e. Kerajinan
Adalah kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.
- f. Sikap
Yaitu perilaku pegawai terhadap perusahaan atau atasan dan teman sekerja.
- g. Kehadiran
Yaitu keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah diestimasikan atau yang telah ditentukan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 97 orang.

2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*, teknik sampling ini berupaya menarik sampel dari satu kumpulan saja yang mewakili variasi yang ada. *Cluster sampling* dipandang mewakili seluruh populasi. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan, maka pada penelitian ini didasarkan atas rumus Slovin dalam Umar (2007), maka jumlah sampel adalah 96 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data atau variabel penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan, (Sugiyono, 2013). Statistik deskriptif umumnya digunakan dalam penelitian untuk memberikan informasi mengenai karakteristik dari variabel penelitian yang utama. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi variabel penelitian antara lain berupa: rata-rata (*mean*), median, modus, dan standar deviasi.

2. Uji Regresi Berganda

Analisis dengan alat statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terdiri dari variabel kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman) dan kompensasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Sugiyono (2013),

untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja Pegawai
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Pengetahuan
- X₃ = Disiplin Kerja
- β₀ = Bilangan Konstanta
- β₁- β₃ = Koefisien Regresi
- e = *Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Model analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja, pengetahuan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil olah data maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Variabel | Unstandardize d Coefficients | t-hitung | p-value (Signifikansi) |
|------------------|------------------------------|---|------------------------|
| (Constant) | 0.265 | 0.613 | 0.541 |
| Lingkungan Kerja | 0.236 | 3.114 | 0.002 |
| Pengetahuan | 0.424 | 4.325 | 0.000 |
| Disiplin Kerja | 0.251 | 2.852 | 0.005 |
| R ² | 0.512 | Keterangan: Signifikansi pada *p<0,05 | |
| R | 0.715 | | |
| F-hitung | 32.113 | | |
| Sig.F | 0,000 | | |

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, pengetahuan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan melihat tabel hasil uji regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan lingkungan kerja, pengetahuan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai F hitung yang menunjukkan nilai sebesar 32.113 > F-tabel (0.05,3:93 = 2.703594). Derajat signifikansi p = 0,000 < 0,05.
2. Secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki koefisien b₁ = 0.236 dengan t-hitung = 3.114 sedang t-tabel = 1.9858 dan signifikansi, p = 0.002. Dengan demikian, t-hitung > t-tabel, dan p < 0.05. Ini berarti, koefisien b₁ berbeda nyata dengan 0, sehingga dapat dipakai untuk menaksir pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk pengetahuan, memiliki koefisien b₂ = 0.424 dengan t-hitung = 4.325 sedang t-tabel = 1.9858 dan signifikansi, p = 0.000. Dengan demikian, t-hitung > t-tabel, dan p < 0.05. Ini berarti, koefisien b₂ berbeda nyata dengan 0, sehingga dapat dipakai untuk menaksir pengaruh pengetahuan terhadap prestasi kerja

pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Secara parsial variabel disiplin kerja memiliki koefisien $b_3 = 0,251$ dengan t -hitung = 2.852 sedang t -tabel = 1.9858 dan signifikansi, $p = 0.005$. Dengan demikian, t -hitung > t -tabel, dan $p < 0.05$. Ini berarti, koefisien b_3 berbeda nyata dengan 0, sehingga dapat dipakai untuk menaksir pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variable X_i (lingkungan kerja, pengetahuan dan disiplin kerja) dengan variable Y (prestasi kerja pegawai). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,715 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variable X_i dengan variabel Y . Nilai $R^2 = 0,512$. Ini berarti, pengaruh variable X_i (lingkungan kerja, pengetahuan dan disiplin kerja) secara simultan terhadap variable Y (prestasi kerja pegawai) adalah 51,2 persen dan pengaruh variable lainnya sebesar 48,8 persen. Pengaruh ini tergolong cukup baik karena lebih besar dari 50% dan signifikan ($P_{\text{value}} = 0,000$).

Dari hasil analisis yang diperoleh semua variable yang memiliki koefisien regresi berbeda nyata dengan nol, atas dasar hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistic, termasuk untuk melakukan peramalan dan persamaan regresi menurut nilai *unstandardized coefficient beta* yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,265 + 0,236X_1 + 0,424X_2 + 0,251X_3$$

Persamaan regresi berganda ini dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Koefisien $b_1 = 0,253$ artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 25.3 persen dengan asumsi variabel pengetahuan dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan.

2. Koefisien $b_2 = 0,382$, variabel pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 38,2 persen dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien $b_3 = 0,266$, artinya variabel disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 26,6 persen dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan pengetahuan tidak mengalami perubahan.

Dari persamaan juga diketahui bahwa semua koefisien regresi hasil analisis bertanda positif. Ini berarti, hubungan antara variable dependen Y_i (prestasi kerja pegawai) dengan semua variable independen X_i (lingkungan kerja, pengetahuan dan disiplin kerja) memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen tertentu, atau atas semua variabel independen secara bersama-sama dapat ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan akan meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen tertentu, atau atas semua variabel independen secara bersama-sama diturunkan, maka prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan akan menurun.

Pembahasan

Pengaruh tiap variabel independen terhadap prestasi kerja pegawai Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan tanggung jawab sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan prestasi kerja pegawai mencapai puncak.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh prestasi kerja pegawai yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja pegawai yang rendah. Hal ini dapat diketahui dari prestasi kerja pegawai yang semakin meningkat setiap tahunnya, yang dibuktikan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai dalam segala kegiatan dan peningkatan pertanggungjawaban serta memberikan nilai tambah kepada *stakeholders*. Hal ini tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sebab kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan

yang memadai membuat pegawai betah untuk bekerja.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengetahuan adalah tingkat pemahaman lisan seorang pegawai tentang apa yang pegawai ketahui dari pengalaman dan proses belajar. Pengetahuan yang baik tentang tugas di dalam diri seorang pegawai cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Apabila pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya, maka pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik, dan demikian sebaliknya. Jadi prestasi kerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan, maka akan semakin baik prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seorang pegawai, sebab perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Pengetahuan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah bukanlah merupakan pengetahuan umum semata melainkan pengetahuan tentang tugas yang sangat penting bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi karena pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalau menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, oleh karena itu disiplin kerja sangat diperlukan dan harus mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan organisasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan prestasi kerja tinggi dapat dijelaskan karena memiliki disiplin kerja tinggi baik dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh rangkaian pekerjaan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dengan adanya kondisi kerja yang teratur dan terarah sebagai penerapan dari disiplin kerja pada pegawai, maka akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan

terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja, pengetahuan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Variabel pengetahuan yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Proses penilaian prestasi kerja pegawai sebaiknya dilakukan secara terbuka tentang tujuan dan kegunaannya serta disebutkan secara eksplisit agar pihak yang berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan penilaian.
2. Hendaknya organisasi mengelola disiplin kerja dan penerapannya dengan menggunakan pendekatan

- standar, sanksi serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap penerapan disiplin kerja yang berlaku dalam perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Pimpinan dalam organisasi diharapkan lebih memperhatikan hak dan kebutuhan pegawai serta kenyamanan lingkungan kerja sehingga para pegawai terus meningkatkan prestasi kerja pegawai, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.
 4. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sejenis, supaya meneliti faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, motivasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami. 2012. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jurnal Profit Volume 6 No. 2. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Bambang Teguh Cahyono 2015. Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2015. Artikel. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Dessler, Gary. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid II, Edisi ke 10. Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Surya. 2011. Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Fahrudin Nisak (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri . dan Karakteristik Pribadi Terhadap Prestasi Kerja Staf Pada SMK N SeKota Pekalongan. Artikel. FeKon. Universitas Negeri Malang.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson,James,John M.Ivancevich,dan Donnely 2013, Organisasi dan Manajemen ,Erlangga,Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta:Bumi Aksara.
- Heidjrachman R. dan Husnan, Saud. 2012. Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. BPFE: Yogyakarta.
- Lijan Sinambela, Poltak. 2012. Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Makmur. 2009. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT). Perpustakaan Universitas Sriwijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moeheriono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito, Alex. 2012. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, soekidjo. 2011. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Rineka cipta. Jakarta
- Pabundu, Moh Tika. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ranupandojo Heidjrahman. 2013. Manajemen Personal, BPFE, Yogyakarta.
- Rasyid Abdul dan Trisdiono 2015. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan. Jurnal Kultura Vol. 16 No. 1. Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah. Medan.
- Rivai. Veithzal. 2013. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada .Jakarta
- Sarwono Jonathan, 2012. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta : Andi Offset Scott & Pandey.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, cetakan kedelapan, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Sumantri. 2008. Pentingnya Lingkungan Kerja yang Asri. Penerbit : Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, kencana prenda media group, Jakarta.
- Terry, GR. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta.
- Werther Jr., W.B. and Davis, K., 2012. Human Resources and Personal Management, Fifth Edition, Mc Graw-Hill, United States of America.
- Widodo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada

***) Penulis adalah Dosen DPK STIE Wira Bhakti Makassar**