

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Emmy Ria^{*1}, Nurdin Brasit², Asri³

^{1,2,3} Program Pascasarjana ITB Nobel Indonesia

e-mail: ^{*1} emmyria@gmail.com, ² nurdinbrasit@gmail.com, ³ asri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin, dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan secara sensus yaitu sebanyak 58 orang pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai $t_{hitung} 2,767 > t_{tabel} 2,001$, nilai $t_{hitung} 2,028 > t_{tabel} 2,001$, dan nilai $t_{hitung} 2,196 > t_{tabel} 2,001$. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 29,360, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,76$. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan, maka lingkungan kerja (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin, pengawasan, produktivitas kerja

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze the partial and significant influence between the work environment, discipline, and supervision on the work productivity of employees of the Regional Secretariat of Pangkajene dan Kepulauan Regency. The research was conducted at the Regional Secretariat Office of Pangkajene dan Kepulauan Regency. This research is quantitative. The determination of the sample was carried out by census, namely 58 employees. This research approach uses survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as the main data collection tool. The analysis methods used are descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that there was an influence of the work environment, work discipline and partial supervision on the work productivity of employees at the Regional Secretariat of Pangkajene dan Kepulauan Regency, with a calculated value of $2,767 > t_{table} 2,001$. The calculated value is $2,028 > t_{table} 2,001$, and the calculated value is $2,196 > t_{table} 2,001$. From the results of the F test or simultaneous testing shows that the F count is 29.360, greater than the table $F = 2.76$. From the research, the answer was also obtained that among the work environment, work discipline and supervision, the work environment (X_1) is the most dominant factor affecting the work productivity of employees of the Regional Secretariat of Pangkajene dan Kepulauan Regency.

Keywords: work environment, discipline, supervision, work productivity

PENDAHULUAN

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. Pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari oleh pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri. Dalam hal ini yang sangat berkaitan dengan pelayanan masyarakat adalah organisasi-organisasi pemerintah yang bergerak di bidang jasa dan bertugas memberikan pelayanan kepada publik. “Pelayanan Publik yang dimaksud adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau individu dalam bentuk barang/jasa kepada masyarakat baik secara individu maupun kelompok atau organisasi” (Istianto, 2011:106)

Pelayanan pegawai yang bermutu merupakan kunci sukses dan dasar untuk membangun keberhasilan dan keuntungan bagi organisasi dalam bidang apapun. Namun sebagian besar organisasi atau perusahaan masa kini banyak yang hanya lebih memfokuskan pada hal-hal yang teknis dan seputar kinerja perusahaan dan hanya sedikit sekali yang memperhatikan dari sisi manusianya. Itu sebabnya sangat diperlukan juga mengenai pelayanan bermutu atau berkualitas.

Menurut Stamatis dalam bukunya Istianto (2011:118), “kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai sistem manajemen strategik dan integratif yang melibatkan semua manajer dan karyawan, serta menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperbaiki secara berkesinambungan proses-proses organisasi, agar dapat memenuhi dan melebihi kebutuhan, keinginan dan harapan pegawai”

Bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Sekretariat Daerah merupakan salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang disediakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga penyedia pelayanan publik maka dituntut semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, karena memiliki peran lebih besar yang menyangkut kepentingan umum.

Berdasarkan hasil observasi awal di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, peneliti menemukan bahwa penyelenggaraan pelayanan belum maksimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat secara keseluruhan. Hal ini didasarkan pada banyaknya keluhan-keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur seperti prosedur dan mekanisme pelayanan yang ribet, tidak transparan, kurang informatif kemudian terbatasnya fasilitas sarana prasarana yang digunakan dalam pelayanan.

Selain faktor dari dalam organisasi, faktor dari luar organisasi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanannya. Faktor dari luar yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja fisik organisasi. Lingkungan kerja khususnya yang berupa fisik tentu mempunyai peran penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya yang optimal bagi organisasi atau instansi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi karyawan/pegawai untuk bekerja

dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang efektif dan efisien. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam produktivitas kerja, yaitu ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja ada yang salah, ada pegawai kurang cepat melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil laporan yang ditetapkan dan dalam waktu yang lebih singkat mengalami keterlambatan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Gie (2012:210), “setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern”. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja yang berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan.

Gie (2012:212) mengelompokkan “empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran meliputi cahaya, warna, udara dan suara”. Beberapa hal tersebut yang dijadikan sebagai tolak ukur apakah lingkungan fisik kantor sesuai dengan syarat ketetapan ataukah tidak.

Kondisi lingkungan kerja di Sekretariat Daerah itu sendiri masih terbilang kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya penataan meja dan kursi pegawai yang terlalu dekat, kurangnya pencahayaan yang masuk dalam ruangan sehingga mengakibatkan ruangan kerja menjadi kurang nyaman, penataan ruangan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit pengunjung yang akan melakukan pelayanan. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik maupun tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi Sekretariat Daerah di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maupun bagi pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Agar tercipta suatu kelompok yang tertib dan bebas dari kekacauan maka sangat dibutuhkan peranan

pimpinan dalam organisasi. Pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi pimpinan. Semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin kerja, ada yang tidak tepat waktu sewaktu masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu, ada yang tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ada pegawai tidak mengikuti apel sore, dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Selanjutnya, jika pimpinan tugas di luar daerah maka ada pegawai yang tidak datang bekerja dengan alasan yang tidak jelas, ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya hanya berbincang-bincang dengan rekan kerjanya dan jika pimpinan secara tiba-tiba hadir di ruang kerja tersebut maka pegawai tersebut seolah-olah sangat sibuk.

Kemampuan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai merupakan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah di kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ada yang kurang mampu dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan, dan kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

Faktor perhatian kepada para pegawai juga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian kepada pegawai, memberikan masukan kepada pegawai, dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan maka pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai. Namun, ada pegawai yang mengalami kesulitan tapi kurang mendapat perhatian pimpinan, ada pegawai yang mampu bekerja dan sangat kreatif namun kurang mendapat perhatian.

Oleh karena itu perhatian pimpinan kepada para pegawai sangat diperlukan agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan Sekretariat Daerah di kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengawasan kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Meskipun telah dilakukan pengawasan kerja

oleh pimpinan namun, kesalahan-kesalahan pekerjaan tetap terjadi. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, sehingga dilakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Berangkat dari kondisi tersebut penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dan (3) mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 58 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pengukuran data penelitian ini menggunakan kuisioner. Metode analisis data menggunakan analisa regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.927	3.751		-.247	.806		
1 X1	.748	.270	.363	2.767	.008	.399	2.508
X2	.306	.151	.215	2.028	.047	.611	1.638
X3	.438	.199	.302	2.196	.032	.361	2.772

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Penelitian diolah 2019

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.913	3	129.304	29.360	.000 ^b
	Residual	255.441	58	4.404		
	Total	643.355	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Penelitian diolah 2019

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Beta
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.927	3.751		-.247	.806		
1 X1	.748	.270	.363	2.767	.008	.399	2.508
X2	.306	.151	.215	2.028	.047	.611	1.638
X3	.438	.199	.302	2.196	.032	.361	2.772

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,767. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 yang berarti variable lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2014:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para karyawan yang hidup dan bekerja secara bersama dan berlangsung terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Lisnawati (2014), dengan penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) Kompetensi kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang erat. Nilai Adjusted R Square 0.704 berarti 70,4% produktivitas kerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja dan variabel Kompetensi kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,028 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, menurut Wursanto (2010) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2013) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2013) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Kemudian, menurut Fathoni (2011) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2012) menyatakan bahwa “Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. 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 (Werther dan Davis, 2013).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Narmodo (2013), melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini bertujuan untuk melihat variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri

dan hasil uji t (secara parsial) terlihat masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,196 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 yang berarti variabel pengawasan signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manulang (2014) menyatakan “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”. Sedangkan menurut Siagian (2012) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pendapat ahli lain menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien, Handoko (2013).

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Selanjutnya, tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (2011) menyatakan bahwa: a) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak, b) Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru, c) Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan, d) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam *planning* atau tidak, e) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan

membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan, f) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Trisninawati (2013), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan". Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan tingkat populasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 384 orang. Sedangkan sampel diambil berdasarkan pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga jumlah sampel sebanyak 80 orang. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, iklim organisasi dan pengawasan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

4. Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 29,360, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 29,360$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,76$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2014). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian dalam Sutrisno, 2014). Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan dalam upaya peningkatan produktivitas. Menurut Sulistiyani dan Rosdah (2014) menyatakan "Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam suatu produksi".

Kemudian, Sinungan (2013) dalam doktrin konferensi Oslo 1984 memberikan definisi umum tentang produktivitas kerja "Produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit". Selanjutnya, Sinungan (2013) menyatakan "Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi".

Menurut Schermerharn (2013) menyatakan bahwa "produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang

digunakan, termasuk sumber daya manusia”. Produktivitas dapat diukur pada individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan. Sinungan (2013) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor pengawasan, motivasi dan budaya kerja yang efektif, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan dan sebagainya.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,603 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,767 > t_{tabel} 2,001$
- Variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,028 > t_{tabel} 2,001$
- Variabel pengawasan (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,196 > t_{tabel} 2,001$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah variabel lingkungan kerja (X_1).

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai $t_{hitung} 2,767 > t_{tabel} 2,001$, nilai $t_{hitung} 2,028 > t_{tabel} 2,001$, dan nilai $t_{hitung} 2,196 > t_{tabel} 2,001$. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 29,360, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,76$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 60,3% sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan, maka lingkungan kerja (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai serta pengawasan adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang pengawasan, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator lingkungan kerja, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan disiplin kerja untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil

kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan medisiplin kerja pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.

3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian produktivitas kerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana produktivitas kerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja komunikasi, kecerdasan emosional dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bungin, H.M. Burhan, 2014. *Motodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2011. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2013. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- _____, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kelimabelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2012. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ketiga, Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Manulang, M., 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Rafianto, J., 2011. *Produksi dan Kesempatan Kerja*, Penerbit Lembaga Sarana Informasi, Jakarta.
- Ranupandojo, Hedjrachman dan Suad Hasnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Penerbit BPEE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2012. *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Handayani Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari, 2015. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Schermenharn, John R. 2013 *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- _____, 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Penerbit Bandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy, 2015. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sukarna, 2011. *Teknik Pengawasan Pegawai*, Penerbit Jaya Sakti, Jakarta.
- Sukoco, Badri Munir, 2012. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit Garaha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.
- Umar, Husein, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Werther, Wlillian B., dan Keith Davis, 2013. *Human Resources and Personnel Managemen*, 5th Edition, McGraw-Hill, inc, New York.
- Winardi, 2010. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*, Cetakan Kelima, Penerbit CV Bandar Maju, Bandung.
- Wursanto, 2010. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Yulk, Gary, 2014. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit PT Macanan Jaya Cemerlang, Yakarta.