

## **THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PESISIR BARAT**

Trisnowati Josiah

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
trisnowatij@gmail.com

**Abstract.** *This study aims to determine the influence of work discipline and physical work environment on performance. The hypothesis in this study is that there are influences of work discipline and physical work environment both partially and simultaneously on performance. The samples used in this study were 68 employees of the Department of Environment of the West Coast District. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The method of data analysis uses a quantitative approach with the help of the SPSS version 21.0 statistical tool. With the output of the calculation of the validity, reliability, linear regression and test coefficient of determination. The results of testing the hypothesis the influence of work discipline on performance partially showed a positive influence with a contribution of 27.3%. Other partial hypothesis testing, the results of the physical work environment have a positive influence on performance with a contribution of 25.9%. Simultaneous testing of hypotheses shows that work ability and supervision together have a positive influence on performance with a contribution of 30%, while the remaining 70% is a variation of other variables not examined.*

**Keywords:** *Competence, Work motivation, Teacher performance*

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PESISIR BARAT**

Trisnowati Josiah

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
trisnowatij@gmail.com.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 68 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0. dengan output perhitungan uji validitas, reliabilitas, regresi linier dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial menunjukkan pengaruh positif dengan kontribusi sebesar 27,3%. Pengujian Hipotesis secara parsial lainnya, diperoleh hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 25,9%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 30%, sedangkan sisanya sebesar 70% merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

---

## **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan sistem dari kegiatan manusia yang bekerja bersama, sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Tujuan organisasi terstruktur dan saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Sebuah organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai agar dapat memenuhi kelangsungan dan kebutuhan hidupnya.

Dalam rangka, organisasi mengharapkan seluruh elemennya mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga semua individu yang terlibat di dalam organisasi tidak mengalami penurunan sikap kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai di dalam suatu organisasi selalu diharapkan bisa semaksimal mungkin baik secara kualitas maupun kuantitasnya, dan untuk mendapatkan hasil itu haruslah didukung dengan penetapan tujuan serta diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Menurut para ahli manajemen faktor yang turut mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja pegawai, karena pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Selain faktor disiplin kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

## **KAJIAN TEORI**

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2014:45). Menurut Soejono (2009:67) disiplin dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut Sinungan (2009:135), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (2011:145), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan

(*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai (Rivai, 2014:44).

Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib (Anoraga, 2012:46). Menurut Slamet (2009:216), disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Anoraga (2013:46) berpendapat bahwa di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia. Menurut Rivai (2014:41) kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa bentuk ketidakdisiplinan pegawai adalah terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaannya, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Menurut Rivai, (2014:41) pegawai yang memiliki disiplin tinggi adalah konsekuen, konsisten taat aturan,

bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:34) masalah disiplin yang umum yang ditimbulkan para pegawai bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktifitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Menurut Rivai (2014:44) terdapat 4 perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu ;

1. Disiplin Retributif, adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif, adalah berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-hak Individu, Adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian, Adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Soejono (2009:67), menyatakan disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik,

sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Sedarmayanti (2007:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Saydam (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Tohardi (2012:136-137), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Mangku negara (2009:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Heidjrachman (2009:38) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2014 : 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Dimensi kinerja adalah ukuran sekaligus penilaian perilaku yang aktual di tempat pekerjaan. Henemen (2008) menyatakan kinerja dapat diukur dengan standar absolut yaitu dinilai dengan cara membandingkan antara perilaku yang didapatkan pekerja dengan yang sudah baku tentang kontribusi atau nilai yang telah ditentukan organisasi.

Menurut Triono (2012), bagi pegawai penilaian pegawai merupakan sarana untuk merencanakan dan mengendalikan pekerjaannya ke arah yang lebih baik. Dengan adanya program penilaian pegawai, pegawai bisa mempelajari banyak hal dari kesalahan-kesalahan yang telah dibuatnya dan mengambil manfaat atas keberhasilan-keberhasilan yang dicapainya. Penilaian kinerja merupakan sebuah alat yang menentukan dan efektif dalam pengembangan dan pengoptimuman sumberdaya manusia pada suatu organisasi.

Manfaat penilaian kinerja menurut Luthans (2011) telah dikembangkan secara meluas. Hal tersebut semata-mata digunakan sebagai suatu alat pembeda

waktu bekerja antara pegawai untuk menentukan kenaikan upah, pemindahan, promosi dan pemberhentian (sementara). Penilaian kinerja tidak hanya meliputi hal di atas, akan tetapi juga sebagai suatu alat komunikasi, motivasi, dan perkembangan seluruh pegawai dalam organisasi.

Menurut Rio (2009) manfaat penilaian kinerja :

1. Membantu pegawai untuk semakin banyak mengerti peran dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
2. Membantu pegawai mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan kelemahannya sendiri dalam kaitan dengan peran dan fungsi-fungsinya didalam institusi.
3. Mengenali kebutuhan-kebutuhan akan pengembangan setiap pegawai berkenaan dengan peran dan fungsi-fungsinya.
4. Menambah kebersamaan antara masing-masing pegawai dengan pejabat penyelia sehingga setiap pegawai senang bekerja dengan penyelia dan sekaligus menyumbangkan sebanyak-banyaknya kepada organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kinerja pegawai. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2009:103), faktor penilaian kinerja di antaranya :

1. Kualitas Kerja. Indikator ini terdiri dari ketepatan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas Kerja. Indikator ini meliputi output, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.

3. Keandalan. Merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas, meliputi instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja, disiplin, dan lain-lain.
4. Sikap. Merupakan sikap pegawai terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan pegawai lain.

Berdasarkan uraian teori para ahli di atas, maka penulis menentukan indikator pengukuran variabel kinerja dengan mengadopsi teori yang dikemukakan Heidjrachman (2009:103), yaitu meliputi kualitas; kuantitas; kemandirian dan sikap.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat.. Menurut data yang ada jumlah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat yaitu sebanyak 212 orang.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

- a. Data Primer  
Data primer ini diperoleh dengan menyebar kuisioner kepada responden, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pernyataan kepada sampel dari objek yang kita teliti.
- b. Data Sekunder  
Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi  
Yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian.

2. Interview

Yaitu memperoleh data yang dinilai dapat melengkapi data pokok dengan serangkaian wawancara

3. Kuisioner

Yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden

4. Dokumentasi

Yaitu tehnik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi dan kegiatan kerja pegawai.

Populasi dalam penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat adalah sebanyak 212 orang. Dalam penelitian ini peneliti tidak termasuk ke dalam populasi, sehingga populasi yang digunakan yaitu sebanyak 68 orang guru.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pertanyaan) kepada responden yang dijadikan obyek penelitian, yang diduga memiliki pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel terikat (dependen variabel) kinerja (Y).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
b <sub>1</sub>	= Koefisien regresi X <sub>1</sub>
b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi X <sub>2</sub>
X <sub>1</sub>	= Disiplin Kerja
X <sub>2</sub>	= Lingkungan Kerja
et	= Error Term

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

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

Keterangan:

t <sub>hitung</sub>	= Nilai t
r	= Koefisien Korelasi
n	= Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

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

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (Ho) dan Hipotesis alternatif (Ha) adalah :

- $H_o = r_1 \leq 0$  = Berarti tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
- $H_a = r_1 > 0$  = Berarti ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
- $H_o = r_2 \leq 0$  = Berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- $H_a = r_2 > 0$  = Berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Koefisien Determinasi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 <sup>a</sup>	.273	.262	2.74490
a. Predictors: (Constant), $X_1$				

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.273 artinya sebesar 27,3% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin kerja) sedangkan sisanya 72,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.519 dengan konstanta sebesar 20.217. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 20.217 + 0.519X_1$  hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor Disiplin kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0.519. Untuk mengetahui kontribusi variabel Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel.

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.248	2.77058

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.259 artinya sebesar 25,9% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Lingkungan kerja fisik) sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi dan dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Lingkungan kerja fisik pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0.406 dengan konstanta sebesar 25.882.

Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 25.882 + 0.406X_2$ . Hal ini berarti bahwa apabila skor Lingkungan kerja fisik kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,406.

**Tabel 3.** Perhitungan Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	208.465	2	104.233	14.156	.000 <sup>a</sup>
Residual	485.969	66	7.363		
Total	694.435	68			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_KerjaFisik					

Tabel di atas, dapat dilihat secara simultan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14.156 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.13. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat.

Untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel berikut.

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.279	2.71352
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.300 artinya sebesar 30,0% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin kerja dan

Lingkungan kerja fisik) sedangkan sisanya sebesar 70,0% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14.156 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.13. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara serempak Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Nilai  $R Square$  sebesar 0.300 artinya sebesar 30,0% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik) sedangkan sisanya sebesar 70,0% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil kuisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada butir nomor 5 yaitu Pegawai selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Oleh karena itu menurut penulis seharusnya seluruh pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi yang besar dalam melaksanakan pekerjaan misalnya bekerja dengan memanfaatkan jam kerja sebaik mungkin. Upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat untuk memacu kinerja pegawai salah satunya dengan menerapkan *rewards and punishment system*, yaitu memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya, dan sebaliknya memberikan sanksi kepada pegawai yang lambat dalam penyelesaian pekerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Besaran pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 23,7%.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Besaran pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja yaitu 25,9%.
3. Hasil pengujian Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. Nilai  $R Square$  sebesar 0.300 artinya sebesar 30% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik) sedangkan sisanya sebesar 70% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Hasil kuisioner variabel Disiplin kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada butir nomor 2 yaitu selalu berada di kantor pada saat jam kerja. Penerapan disiplin kerja pegawai hendaknya lebih dipertegas dan diperketat lagi, misalnya dengan memberlakukan sanksi tegas kepada semua elemen Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat yang melakukan tindakan



indisipliner terkait pemanfaatan jam kerja.

2. Hasil kuisioner variabel Lingkungan kerja fisik, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 5 ketersediaan ruang kerja sesuai dengan jumlah pegawai. Untuk itu kepada Kepala Dinas agar dapat mengusulkan gedung kantor baru yang representatif untuk dapat mengakomodir rasio ruang gerak bagi aktivitas kerja pegawai sesuai kebutuhan.
3. Hasil kuisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada butir nomor 5 yaitu Pegawai selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Oleh karena itu seluruh pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan misalnya bekerja dengan memanfaatkan jam kerja sebaik mungkin. Upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat untuk memacu kinerja pegawai salah satunya dengan menerapkan *rewards and punishment system*, yaitu memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya, dan sebaliknya memberikan sanksi kepada pegawai yang lambat dalam penyelesaian pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2012. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rhneka Cipta.
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2009. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Luthans, Fred, 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Mathis, dan Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Rio, Abast M. 2009. Hubungan motivasi dan iklim kerja dengan produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi*. Vol 2 : 2
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Saydam, Gouzali 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djanbatan.
- Siagian, P, Sondang. 2011. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009 *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Slamet, Achmad. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.

- Soejono. 2009. *Sistem dan Prosedur Kerja*.  
Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*.  
Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Suprihanto, John 2014, *Manajemen Umum,  
Sebuah Pengantar*. Edisi Pertama,  
Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- Tohardi, Ahmad 2012, *Pemahaman  
Praktis Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Bandung : Universitas  
Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Triono, 2012. Evaluasi Kinerja  
Pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi  
dan Keuangan*. Vol. 1, No 2.