

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG, KABUPATEN WAY KANAN

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT, WAY KANAN DISTRICT

Maya Sari^{1*}, Ahiruddin¹, Selamat¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: ardaahabi123@gmail.com

Abstrak

Disiplin kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi pegawai. Pegawai akan terlingkungan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. selain itu, untuk meningkatkan kinerja perlu adanya lingkungan yang tinggi dalam diri pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 32 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Menurut hasil olah data serta pembahasan, dapat disimpulkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan; 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan; dan 3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan sebesar 64,2 persen, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Conducive work discipline will improve performance which can be demonstrated by high employee retention. Employees will be environmentd to do every job well. In addition, to improve performance it is necessary to have a high environment within the employee. This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Community Empowerment Service and Kampung Way Kanan District. The type of research used in this research is a quantitative research model. This study used 32 research respondents. There are three variables in this study, namely 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where work discipline (X1) and work environment (X2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. Data analysis using multiple linear regression. According to the results of data processing and discussion, it can be concluded that 1) Work discipline affects the performance of employees at the Community Empowerment Service and Kampung Way Kanan District; 2) The work environment affects the performance of employees at the Community Empowerment Service and the Way Kanan District Village; and 3) Work discipline and work environment jointly affect the performance of employees at the Community Empowerment Service and Village Way Kanan Regency by 64.2 percent, and the rest are influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disini lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja pegawai yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Kabupaten Way Kanan Tahun 2021.

No	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	85
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	90
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100	95
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100	95
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	85
6	Program Peningkatan Pelayanan dan Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Kewilayahan	100	90
Rata – Rata Pencapaian		100	90

Sumber Data: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan, 2022.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa secara umum program dan kegiatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan belum mencapai target yang diharapkan dan diperlukan adanya evaluasi dan perhatian dari organisasi agar permasalahan tersebut tidak berdampak terhadap pencapaian kinerja pada tahun berikutnya.

Faktor selanjutnya, yang dapat memberikan pengaruh serta mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi yaitu disiplin kerja. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasinya. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang diganti menjadi Peraturan Pemerintah

Nomor 53 tahun 2010 Tentang Peraturan disiplin pegawai Negeri telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar, Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja Pegawai secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai.

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan uraian di atas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan.

KAJIAN TEORI

Menurut Hani, (2017), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan, sedangkan menurut Hasibuan Melayu (2017), 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.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai menurut (Hani, 2017) yang pada prinsipnya merupakan rangkuman dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah 1) Kehadiran, yaitu pressensi seorang pegawai di kantor; 2) Ketaatan, yaitu keadaan di mana pegawai mengikuti peraturan organisasi; 3) Ketepatan waktu, yaitu kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin waktu; dan 4) Perilaku, yaitu tingkah laku seorang pegawai di dalam organisasi.

Menurut Ahmad (2018) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya". Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Menurut Effendy & Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Tamrin (2019), bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri.

Menurut Duha Timotius (2014), Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan

konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi, sedangkan menurut Sutrisno (2015), kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Selanjutnya kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Josiah, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat, menyatakan bahwa 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.

METODE PENELITIAN

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan dari Bulan November tahun 2022 sampai dengan Januari 2023 dari saat permohonan izin penelitian hingga pengambilan data mengenai kepegawaian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan.

penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan yang beralamat di Jl. Negeri Putra, Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, Lampung 34764.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden. Di lain sisi, data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode persamaan regresi linear berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,723	5,640		5,250	,000
	(X1)	,565	,226	,680	4,695	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,695. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,699) dari t_{tabel} maka t_{hitung} 4,695 > t_{tabel} 1,699, sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_a menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh

variabel terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,921	8,733		,735	,631
	(X2)	,938	,303	,721	5,120	,000

a. Dependent Variable: (Y)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,120. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,699, t_{hitung} 5,120 > t_{tabel} 1,699, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Melalui program SPSS 22, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428,034	2	174,017	11,281	,002 ^b
	Residual	514,794	32	16,954		
	Total	842,828	34			

a. Dependent Variable: (Y)

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

Berdasarkan tabel 4, diperoleh F_{hitung} sebesar 11,281 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,328. Oleh karena itu, Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama)

berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,024	7,547		,798
	(X1)	,247	,153	,307	1,609
	(X2)	,572	,258	,424	2,218

a. Dependent Variable: (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan $Y = 6,024 + 0,247X_1 + 0,572X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut didapat bahwa setiap nilai variabel disiplin kerja meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,247 point. Selain itu, setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,572 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X_2 0,572 lebih besar dari pada koefisien regresi X_1 0,247. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh variabel lingkungan kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada disiplin kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan.

KESIMPULAN

Menurut hasil olah data serta pembahasan, dapat disimpulkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan sebesar 43,6%, sisanya sebesar 56,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Kampung Kabupaten Way Kanan sebesar 54,2% sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini; dan 3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan sebesar 64,2%, dan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Duha Timotius. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Hani, H. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Josiah, T. (2018). *the Influence of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance in the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten*

- Pesisir Barat Barat. 4(1), 11–20.*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53. (2010).*
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya organisasi*. Jakarta : Prenadamedia.
- Tamrin, A. (2019). *Manajemen Pemasaran*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.