

# PENGARUH PERATURAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA

*THE INFLUENCE OF WORK RULES AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF THE NORTH LAMPUNG REGENCY*

Desna Marya<sup>1\*</sup>, Sodirin<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: [desnamarya@gmail.com](mailto:desnamarya@gmail.com)

## Abstrak

Secara umum setiap Lembaga Instansi bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja pegawai yang baik. Namun Lembaga Instansi sering kali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang pegawai secara akurat. Tentunya untuk menunjang hal tersebut dibutuhkan peraturan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan survey awal dilapangan, berdasarkan hasil pengamatannya mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada didalam lembaga instansi, diantaranya dengan adanya kelemahan dari pegawai terhadap kebersihan sekitar lembaga atau instansi serta tidak kondusifnya ruangkerja, penataan ruang kerja. Tebukti disetiap unit ruangnya tidak ada *cleaning service* yang membersihkan ruangan tersebut serata Peraturan kerja yang masih sering dilanggar oleh pegawai tentunya permasalahan tersebut akan berdampak terhadap kinerja Sekretariat Daerah. Penelitian ini akan di laksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 22 orang responden. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Variabel Peraturan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 42,4%, (2) Variabel Lingkungan Kerja(X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 32,6%. dan (3) Peraturan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 53,6%.

**Kata kunci:** Peraturan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

## Abstract

*In general, every Institution aims to obtain good and satisfying work results. To achieve these goals must be supported by good employee performance. However, Institutions often experience difficulties in accurately assessing the performance of an employee. Of course, to support this, good work regulations and a supportive work environment are needed. Based on the initial survey in the field, based on the results of his observations, he experienced several problems related to performance, work environment, work discipline and work motivation. The work environment is also a problem in institutional institutions, including the weakness of employees regarding cleanliness around the institution or agency and the uncondiciveness of the work space, the arrangement of the work space. It is evident that in each room unit there is no cleaning service that cleans the room as well as work regulations that are still frequent violated by employees of course these problems will have an impact on the performance of the Regional Secretariat. This research will be carried out at the Regional Secretariat of North Lampung Regency with the type of research used in this research is field research (field research). This study used a sample of 22 respondents. The results of this study are: (1) Work Regulation Variable (X1) influences employee performance (Y) by 42.4%. (2) Work Environment Variable (X2) influences employee performance (Y) by 32.6%. . and (3) Work Regulations (X1) and Work Environment (X2) simultaneously affect employee performance (Y) by 53.6%.*

**Keywords:** Work Regulations, Work Environment, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia sangat penting. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi. Mereka juga harus berusaha mengelola organisasi seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi harus memiliki kemampuan untuk membangun dan meningkatkan kinerja di tempat kerjanya. Beberapa faktor memengaruhi keberhasilan organisasi tersebut; sumber daya manusia merupakan perilaku dari tingkat perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi.

Secara umum setiap Lembaga Instansi bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja pegawai yang baik (Dkk 2021). Namun Lembaga Instansi sering kali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang pegawai secara akurat. Pentingnya kinerja pegawai disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu Lembaga Instansi yang memegang peran sangat penting, kinerja pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas Lembaga Instansi (Putri 2022). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam Lembaga Instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga mampu menghasilkan output yang optimal.

Hasil survei yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang terkait dengan kinerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Salah satu masalah yang diidentifikasi adalah pegawai yang tidak mematuhi peraturan kerja yang berlaku di Sekretariat Daerah Kabupaten

Lampung Utara, yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang menurun, serta pegawai yang tidak tiba tepat waktu di tempat kerja. Lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada di dalam lembaga instansi, diantaranya dengan adanya kelemahan dari pegawai terhadap kebersihan sekitar lembaga atau instansi serta tidak kondusifnya ruang kerja, penataan ruang kerja. Terbukti di setiap unit ruangannya tidak ada *cleaning service* yang membersihkan ruangan tersebut. Selain masalah di atas, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai masih kurang optimal terlihat dari adanya pegawai yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di lembaga instansi, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain (PENGARUH MOTIVASI et al. 2016). Mengenai kinerja pegawai yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai, belum sesuai dengan yang diartikan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Permasalahan yang ditemukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara dalam meningkatkan aktivitas kerja pegawai. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah peraturan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Kinerja seseorang pegawai terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah lembaga atau organisasi untuk meraih keuntungan yang besar

karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi lembaga atau organisasi (Gultom 2014). Semakin baik kinerja seseorang di dalam bekerja pada lembaga Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima oleh lembaga Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam lembaga atau organisasi (Jufrizen 2016). Kinerja didefinisikan sebagai tingkat kemampuan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi untuk karyawan tersebut sesuai dengan tugas yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka.

### **KAJIAN TEORI**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), aturan adalah hasil perbuatan mengatur, tindakan atau perbuatan yang harus dijalankan, adat sopan santun, ketertiban, serta cara (ketentuan, patokan, petunjuk, perintah) yang telah ditetapkan supaya diturut (Indonesia 2005). Keterikatan aturan bergantung dengan di mana aturan itu dibuat. Contoh sederhana dari aturan adalah yang ada di rumah, sekolah, tempat kerja, tempat umum, jalan raya, dan masih banyak lagi. Inilah mengapa aturan adalah berhubungan dengan adat sopan santun atau norma. Dalam penerapan aturan, sanksi yang diberikan tidak selalu dengan pidana. Sanksi melanggar aturan bisa berupa melakukan perbuatan sosial dan denda. Meski ada pula sanksi aturan yang berupa pengasingan, penghinaan, dan mencaci (Rafik 2016). Secara sederhana, aturan kerja merupakan sebuah susunan hal-hal yang harus dilakukan atau ditaati pegawai selama

operasional lembaga instansi berjalan atau selama mereka berada dalam lingkungan pekerjaan. Pada awalnya, aturan kerja diciptakan untuk membangun kedisiplinan pegawai agar tidak melanggar norma tertentu selama bekerja. Misalnya tiba-tiba membolos dan tidak mengabari rekan kerja atau pimpinannya. Yang mana hal tersebut akan sangat berdampak terhadap produktivitas pegawai lain serta operasional lembaga instansi yang mungkin saja dapat terhambat (Sri Hartini 2009). Peraturan kerja adalah sebuah ketentuan atau asas-asas aturan yang harus dilakukan oleh pegawainya selama mereka menjadi pegawai di instansi tersebut, sehingga pegawai bisa mendapat hak dan kewajibannya secara tepat.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Nabawi 2019). Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar pegawai tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut (Hasibuan 2018) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada

disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja adalah faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja. Menurut (Mahmudatul Himma 2017) adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Objek penelitian ini adalah peraturan kerja, lingkungan

kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan data jumlah pegawai pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara sebanyak 154 orang pegawai. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu peraturan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Peraturan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 2,681 didukung oleh nilai koefisien determinasi (KD) = 0,424 = 42,4%, yang menunjukkan bahwa variabel Peraturan Kerja (X1) bertanggung jawab atas perubahan variabel kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Ini didukung oleh nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 3,730, yang diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (KD) = 0,326=32,6%, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) bertanggung jawab atas variasi perubahan sebesar 32,6% terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel Peraturan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Peraturan Kerja (X1) terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 2,681, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi (KD) = R<sup>2</sup> = 0,424=42,4% Yang artinya variabel Peraturan Kerja (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 42,4%. Pada hasil pengujian yang telah dilakukan

pada pengaruh signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 3,730, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,326=32,6\%$ . Yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 32,6%. Berikutnya berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Peraturan Kerja dan Lingkungan Kerjaterhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 6,501, dan diperkuat oleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,536 artinya variabel Peraturan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Variabel Peraturan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 42,4%. Ini menunjukkan bahwa aturan-aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 32,6%. Ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, seperti suasana kerja dan hubungan antarpegawai, juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa baik Peraturan Kerja (X1)

maupun Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara dengan sebesar 53,6%. Ini berarti bahwa kombinasi dari kedua faktor ini memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh masing-masing faktor secara individual. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik Peraturan Kerja maupun Lingkungan Kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan dan meningkatkan aspek-aspek ini guna meningkatkan kinerja pegawai di lembaga tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dkk, Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*.
- Gultom, D. .. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 14.
- Hasibuan, S. M. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.
- Indonesia, Republik. 2005. *Peraturan Pemerintah*. Departemen Penerangan.
- Jufrizen, J. 2016. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17.
- Mahmudatul Himma. 2017. "Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang." *Jurnal Administrasi Dan Bisnis* 2.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.
- PENGARUH MOTIVASI, DAN DISIPLIN

---

KERJA TERHADAP KINERJA,  
DOSEN DENGAN GAYA  
KEPEMIMPINAN SEBAGAI  
VARIABEL, MODERATING (STUDI  
KASUS AKADEMI KESEJAHTERAAN  
SOSIAL, and AKS IBU KARTINI  
SEMARANG). 2016. "No Title." *Jurnal  
STIE Semarang* 8.

Putri, Dian Malinda. 2022. "Pengaruh  
Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Pusat Koperasi Angkatan Laut  
Kodiklatal Surabaya."

Rafik, Mohammad. 2016. "Pelaksanaan  
Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di  
Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri  
Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan  
Peraturan Pemerintah Nomor 53  
Tahun 2010." *Tadulako University*.

Sri Hartini. 2009. "Penegakan Hukum  
Netralitas Pegawai Negeri Sipil  
(PNS)." *Jurnal Dinamika Hukum* 9.