

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TAMBUSAI UTARA

Edi Pinujo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja kantor Camat Tambusai Utara, untuk mengetahui disiplin kerja kantor Camat Tambusai Utara, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tambusai Utara. Digunakan analisis Regresi berganda. Menentukan diterima atau tidaknya hipotesis menggunakan model statistic uji t dan uji f dengan 33 responden. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tambusai Utara. Hasil koefisien korelasi dan determinasi yaitu sebesar 0,443 positif. Pengujian hipotesis lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 44,3%. terhadap kinerja pegawai sedangkan 55,7%.

Keywords: *Lingkungan kerja dan disiplin kerja*

PENDAHULUAN

Terkait dengan lingkungan kerja peneliti juga mendapat informasi dengan melakukan wawancara dengan bapak Kasubag Umum dan Perlengkapan bahwa fasilitas yang diberikan oleh instansi sudah cukup memadai, tetapi ada yang perlu diperbaiki ataupun ditambah. Beberapa pegawai mengeluhkan beberapa fasilitas yang belum cukup seperti AC yang hanya tersedia 2, beberapa fasilitas yang belum ada seperti diantaranya belum ada mesin fotocopy, lambatnya pemberian alat tulis kantor (ATK) kepada pegawai.

Fasilitas yang belum dan kurang memadai ini akan memperlambat kinerja pegawai dan sangat mempengaruhi produktivitas, selain fasilitas kerja, desain tata ruang kurang rapi di beberapa ruang kerja. Terlihat bahwa meja kerja antar

pegawai yang terlalu berdekatan dan banyaknya dokumen serta barang-barang yang lain diletakkan diatas dan sekeliling meja pegawai yang sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja kantor Camat Tambusai Utara, untuk mengetahui disiplin kerja kantor Camat Tambusai Utara, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Tambusai Utara. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Tambusai Utara, Berdasarkan wawancara dengan bapak Marlis, S.Pd yang merupakan Sekcam pada kantor Camat Tambusai Utara, kondisi kedisiplinan pegawai yang ada pada saat ini sudah lumayan baik, namun masih perlu peningkatan perihal kedisiplinan pegawai belum maksimal Masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir/alfa,

izin, terlambat dan tidak mengikuti upacara/apel. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja. Selain itu, keterlambatan, pulang lebih awal dan tidak mengikuti upacara akan mengacaukan sistem kerja yang telah dibuat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Alex dalam Dhiyan (9-2017). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siswanto (2006: 287)

Kinerja Karyawan berpendapat kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2005:9)

METODE

Data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Penggunaan teknik pengumpulan data sebagai alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengambilan data pada penelitian menggunakan angket/kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif teknik TCR dan analisis yang digunakan

analisis regresi berganda dengan uji hipotesis uji f dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
Constant	6,613	2,997		2,207	0,035		
X1	0,227	0,094	0,347	2,417	0,022	0,901	1,11
X2	0,487	0,149	0,469	3,269	0,003	0,901	1,11

Sumber: data primer 2019

Dari tabel diatas di dapat hasil persamaan kinerja pegawai = $6,613 + 0,227X_1 + 0,487X_2 + e$, adapun $b_1 = 0,227$ artinya variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai semakin baik lagi dan $b_2 = 0,487$ artinya variabel disiplin pegawai (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika disiplin pegawai baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan ikut baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang maksimal dapat dipicu

dengan adanya tingkat disiplin yang Baik dari setiap pegawai dan lingkungan kerja yang baik di dalam organisasi tersebut.

Disiplin yang baik akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi, selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa nyaman ketika bekerja.

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja terhadap 33 responden yang ada di Kantor Camat Tambusai Utara yaitu masuk ke dalam kategori Baik (81%).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,417 > 1,080$ Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai dan Variabel disiplin pegawai, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,269 < 1,080$ Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil regresi berganda Kinerja Pegawai = $6,613 + 0,227X_1 + 0,487X_2 + e$
 Persamaan: $b_1 = 0,227$ artinya variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai semakin baik lagi. $b_2 = 0,487$ artinya variabel disiplin pegawai (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika disiplin pegawai baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan ikut baik.

Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin Baik lingkungan fisik yang dirasakan pegawai Kantor Camat Tambusai Utara maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Tambusai Utara itu sendiri, begitu pula sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja yang dirasakan pegawai Kantor Camat Tambusai Utara maka semakin menurun kinerja pegawai Kantor Camat Tambusai Utara

Suatu kantor yang memiliki lingkungan fisik yang baik dimata pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi di sisi lain lingkungan fisik dipengaruhi oleh beberapa faktor

diantaranya kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan privasi yang diharapkan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pihak organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, supaya pegawai merasa nyaman ketika bekerja. Kinerja yang maksimal dapat dicapai ketika indikator indikator lingkungan kerja dapat terpenuhi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator disiplin kerja pegawai terhadap 33 responden yang ada di Kantor Camat Tambusai Utara yaitu masuk ke dalam kategori Baik (81%).

Disiplin kerja dikembangkan sebagai pilihan kinerja pegawai yang bertanggung jawab secara keseluruhan baik moral dan sosial. instansi yang menerapkan kinerja pegawai dengan disiplin kerja yang Baik memiliki beberapa poin nilai lebih.

Keunggulan strategi menggunakan disiplin kerja akan membuat pegawai termotivasi menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11.925 nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,92 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

11.925 > 2.92 dengan probabilitas 0.000.

Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka disiplin kerja dan lingkungan fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dirasakan pada pegawai kantor Camat Tambusai Utara bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

IMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian sesuai dengan hasil penelitian yaitu Lingkungan kerja pada Kantor Camat Tambusai Utara sudah baik, hal itu dapat dilihat dari hasil rata-rata TCR dari lingkungan fisik (X1) nilai rata-rata TCR terhadap indikator dengan klarifikasi tingkat capaian responden (TCR) baik. Disiplin Pegawai Kantor Camat Tambusai Utara (X2) sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata TCR terhadap indikator beradada pada kategori baik.

Nilai R Square lingkungan fisik dan disiplin pegawai mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Tambusai Utara. Hal diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tambusai Utara.

Saran dalam penelitian Lingkungan fisik dan disiplin kerja pegawai sudah baik tapi perlu untuk lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan*

Pajak Semarang Barat. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.

Ahmad Ginanjar, Rodi, 2013. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, pemuda, dan olahraga Kabupaten Sleman*.

Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen tenaga kerja Indonesia Pendekatan administratif dan operasional*, Jakarta : Bumi Aksara

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, Hany. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPE

Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*, Cet. Delapan Belas. Remaja Rosdakarya

Hasibuan, Malayu S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit

Ghalia Indonesia.

Nusantara PGRI Kediri

Raharjo, Joko. 2010. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Platinum

Sofyandi, Herman. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rahman, Arrafiqur. 2013. *Analisis Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*. E-Jurnal Cano Ekonomos. Vol 2, No 2

Sugiyono.2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Cetakan Ke-12. Alfabeta.

Rivai Veithzal & Ella Jauvanni Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sukardi, David Kodrat. 2010. *Manajemen Eksekusi Bisnis*. Yogyakarta. Graha Ilmu

Sutrisno, Edi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wihara Septa, Dhiyan, 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madiun*, Jurnal manajemen pemasaran, Vol 19 No. 1. Fakultas Ekonomi Universitas

Yudiningsih, Ni Made Diah. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4