

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT

Novida Pazri Ferzadiana, H. Eddy K. Soegiarto, Titin Ruliana

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dan bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Dimana diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lembaga/instansi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai. Kedua, hasil penelitian dapat digunakan untuk bahan acuan dalam pengambilan keputusan berkaitan dalam peningkatan kinerja pegawainya. Ketiga, untuk rekan-rekan mahasiswa, perusahaan dan penulis agar kiranya penelitian ini dapat di jadikan acuan atau masukan untuk penelitian lebih lanjut.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah penelitian lapangan dengan cara mengumpulkan data kuesioner dengan pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kuisisioner kepada responden, setiap pertanyaan berisi lima pilihan jawaban dimana nilai jawaban yang diberikan menggunakan skor skala Likert.

Untuk pengujian dan pengolahan data penelitian menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dibantu dengan program pengolah data statistik yaitu IBM SPSS Statistik Ver. 22 dimana variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) dan variabel bebas yang digunakan adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Dari hasil penelitian dan pengolahan data regresi linier berganda menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,234 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,823 tingkat signifikansi 0,000 dan pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,220 dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,223 dengan tingkat signifikansi 0,002 sedangkan nilai t_{tabel} didapat sebesar 2,012 terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui nilai F-hitung sebesar 11,129 dengan signifikasi 0,000 sedangkan nilai F-tabel pada taraf signifikan 5 persen untuk penelitian ini sebesar 3,195. Kemudian di dapat Persamaan Garis Regresi Linear Berganda sebagai berikut : $Y = 31,155 + 0,234 X_1 + 0,220 X_2$. Jadi secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan didapat bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Y). Berdasarkan kesimpulan yang telah diungkapkan sebelumnya, berikut adalah beberapa saran kepada pimpinan instansi pemerintahan terkait, yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Hal ini meliputi penerapan disiplin di lingkungan kerja baik untuk pegawai bawahan maupun untuk pimpinan. Peraturan hendaknya dibuat dengan jelas hukuman dan penghargaannya untuk setiap pegawai di instansi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Menjaga lingkungan kerja agar selalu aman nyaman dan tentram.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan, Kinerja

I PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat di bentuk tahun 2001 berdasarkan Perda Nomor 34 tahun 2001. Sebagai instansi pemerintah yang mengatur pelaksanaan pembinaan dan pengembangan pegawai, di harapkan dapat memberikan teladan untuk instansi-instansi lain dan memberikan hasil yang baik dan optimal melalui kinerjanya. Keberhasilan sebuah instansi atau lembaga pemerintahan di nilai berdasarkan kinerja dari para pegawainya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah disiplin dan lingkungan kerja.

Setelah uraian dan penjelasan singkat diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel yg di sebutkan diatas sehingga memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat ”**

II DASAR TEORI

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno ménagement, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya: Follet yang dikutip oleh Wijayanti (2008; 1) mengartikan manajemen

sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hani Handoko (2012, 4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Nawawi (2012;) sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pengertian disiplin secara etimologi berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dari Wursanto (2003;) disiplin adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi dan menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan.

Pengertian Lingkungan Kerja adalah hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Alex S.Nitisemito (1992; 159) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Menurut Mangkunegara (2001; 67) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III METODE PENELITIAN

Jangkauan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. Populasi dari penelitian ini berjumlah 96 orang termasuk pegawai negeri sipil daerah dan pegawai honorer di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Karena populasinya homogen, maka sampel diambil sebanyak 50 orang responden. Adapun cara pengambilan data menggunakan metode pengambilan sampel acak (Random Sample) pada pegawai negeri sipil daerah maupun pegawai honorer di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Barat..

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan pengaruhnya terhadap variabel tetap Kinerja Pegawai (Y).

Alat Analisis Data

Analisis Kualitatif dimana analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner. Peneliti menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

$$I = \frac{(\sum (n \times f)) \div r}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

- I = Indeks
- n = Jawaban Responden
- f = Frekuensi munculnya jawaban responden
- r = Jumlah Pilihan Jawaban
- N = Jumlah sampel

Untuk untuk mempermudah perhitungan menggunakan program Statistik.

Analisis Kuantitatif dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka. Imam Ghozali (2005; 142) suatu item dikatakan valid jika signifikansi $< 0,05$. Analisis ini meliputi uji validitas untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuisioner dimana kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau butir pernyataan yang

ada pada kuisioner tersebut dengan menghitung korelasi pearson product moment antara skor item dengan skor total.

Uji Reabilitas, variabel penelitian suatu kuisioner dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach.Alpha* (α) suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$.

Nilai tersebut didapat dari perhitungan hasil regresi linier berganda, dimana nilai ini diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah variabel yang berpengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan pengujian t.

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F.

Rumus yang digunakan untuk analisis regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Nilai *intercept*/constant
- X_1 = Variabel Disiplin
- X_2 = Variabel Lingkungan Kerja
- B_1, B_2, B_3 = Koefisien regresi variabel bebas
- e = *standard error* (tingkat kesalahan)

IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dengan program pengolah data statistik yaitu IBM SPSS Statistik Ver. 22 yang akan di gunakan untuk pengujian masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana setiap variabel penelitian memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Kemudian dengan skala linkert untuk menentukan nilai dari setiap jawaban yang di peroleh dari kuisioner yang telah di bagikan.

Setelah dilakukan perhitungan dengan program IBM SPSS didapat bahwa nilai r_{hitung} untuk tiap butir, dilihat pada kolom *Corrected Item–Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,284 dilihat dari tabel koefisien korelasi dan bernilai positif, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Suatu variabel dinyatakan reliabel atau dapat di andalkan jika nilai dari *Cronbach Alpha* Lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006:42). semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga

dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur yang sah.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS Versi 22. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel Ringkasan Hasil Regresi

		Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,155	3,164		9,847	,000	2,954	4,471					
	Disiplin Kerja	,234	,061	,483	3,823	,000	,120	,147	,055	,030	,029	,985	1,015
	Lingkungan Kerja	,220	,068	,382	3,223	,002	,045	,280	,212	,207	,207	,985	1,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Di olah

Dari hasil tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 31,155 + 0,234 X_1 + 0,220 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Nilai intercept/constansta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Hasil Pengujian dengan perogram SPSS diperoleh untuk variabel X_1 (Disiplin Kerja) di dapat nilai t_{hitung} sebesar 3,823 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Hasil Pengujian dengan perogram SPSS diperoleh untuk variabel X_2 (Lingkungan Kerja) di dapat nilai t_{hitung} sebesar 3,223 dengan tingkat signifikansi 0,002.

Hasil perhitungan statistik di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11,129 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai dari F_{tabel} pada taraf

kepercayaan 95 persen (0,05) didapat adalah sebesar 3,195 lebih kecil dari nilai F_{hitung} .

Dari model persamaan tersebut berarti setiap terjadi kenaikan dalam variabel Disiplin Kerja (X_1) akan di ikuti kenaikan variabel Kinerja Pegawai (Y) apabila variabel yang lain dalam keadaan *Ceteris Paribus* (variabel lain dalam keadaan sama). Kemudian setiap terjadi pertambahan nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan di ikuti kenaikan variabel Kinerja Pegawai (Y) apabila variabel lain yang mempengaruhi dalam keadaan *Ceteris Paribus*.

Berdasarkan garis regresi yang dihasilkan maka dapat dilihat bahwa dari dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat adalah Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,234 sedangkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,220.

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai signifikansi

kurang dari 0,05. Untuk hasil perhitungan di dapat t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 3,823 dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,223. Dimana hasil perhitungan masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} -nya yaitu sebesar 2,012. Dari variabel independen pada penelitian ini, pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen adalah Disiplin Kerja, berarti dalam penelitian ini variabel X_1 yang paling penting dalam menentukan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Dari hasil Uji F memperlihatkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependennya. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F_{hitung} yaitu 11,129 (lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,195) dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05).

V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Uji Validitas dalam Tabel Koefisien Korelasi (r) Product Moment di dapatkan nilai dari r_{tabel} sebesar 0,284 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Nilai dari r_{hitung} dari masing-masing butir dalam tiap variabel penelitian lebih besar dari nilai r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir dalam tiap variabel penelitian adalah valid.
2. Hasil pengolahan data untuk Uji Reliabilitas dari tiap-tiap variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian tersebut adalah *reliabel* atau handal.
3. Pengolahan data dengan program IBM SPSS ver 22 bahwa hasil regresi linier berganda menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,234 terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t_{hitung} sebesar 3,823 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} didapat sebesar 2,012. Maka disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Berdasarkan penelitian dan pengolahan data dengan program IBM SPSS ver 22 bahwa hasil regresi linier berganda menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,220 terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t_{hitung} sebesar 3,223 dengan tingkat signifikansi 0,002 sedangkan nilai t_{tabel} didapat sebesar 2,012. Maka disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Dari hasil evaluasi dan pengolahan data yang telah dilakukan kepada responden Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat di dapat Persamaan Garis Regresi Linear Berganda sebagai berikut : $Y = 31,155 + 0,234 X_1 + 0,220 X_2$
6. Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 11,129 dengan signifikansi 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5 persen untuk penelitian ini sebesar 3,195. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.
7. Besarnya sumbangan yang diberikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat sebesar 52,1 persen. Sedangkan sisanya sebesar 47,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain selain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Saran

1. Penting untuk selalu menerapkan disiplin di lingkungan kerja baik untuk pegawai bawahan maupun untuk pimpinan.
2. Peraturan-peraturan untuk mendisiplinkan pegawai hendaknya di buat lebih jelas untuk sanksi-sanksi yang di berikan maupun penghargaan untuk pegawai yang selalu menerapkan disiplin di setiap waktu efektif kerjanya.
3. Untuk perlengkapan di dalam ruangan kerja agar dapat dibuat tatacara pemakaian dan penggunaannya sehingga lebih terjaga.

4. Kantor harus di jaga kebersihannya baik di dalam ruangnya maupun untuk sekitar ruangan dan kebersihan taman juga.

VI DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Perda, 2001, No.34 Tentang Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
- Ghozali, Imam (2005). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gadjha Mada University Press.
- Wursanto I.G, 1999, **Manajemen Kepegawaian I**, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.