
Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN

I Gusti Ayu Henny Swandewi⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

e-mail: gustiayuhenny99@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Denpasar City Civil Service Police Unit with the following hypotheses: H1: it is suspected that work discipline has a positive and significant effect on the performance of Non ASN employees at the Denpasar City Civil Service Police Unit. H2: It is suspected that the work environment has a positive and significant effect on the performance of Non ASN employees at the Denpasar City Civil Service Police Unit. H3: it is expected that work discipline and work environment have a positive and significant effect on the performance of Non ASN employees at the Denpasar City Civil Service Police Unit. The population in this study used all Non ASN employees and took a sample of 102 Non ASN employees, with the method used was the saturated sampling method or census. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and f test.

Keywords: *work discipline; work environment; employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar dengan hipotesis yang diambil adalah: H₁: diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. H₂: diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. H₃: diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai Non ASN dan mengambil jumlah sampel sebanyak 102 orang pegawai Non ASN, dengan metode yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Kata kunci: *disiplin kerja; lingkungan kerja; kinerja pegawai.*

Pendahuluan

Manusia merupakan penggerak utama dalam setiap proses dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Canggihnya alat yang ada di dalam organisasi tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia. Sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya

lainnya dan merupakan dari salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk bisa mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2012) mengemukakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini merupakan suatu tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan seseorang pegawai untuk kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat terciptanya semangat yang tinggi dari para pegawai. Seorang pegawai yang tidak disiplin memilih mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada (Wardana, 2008:20).

Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito, 2007). Lingkungan kerja adalah tempat pegawai beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Kresmawan *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kepegawaian, diperoleh informasi bahwa terjadinya fluktuasi kinerja pegawai Non ASN pada tahun 2020 dimana masih kurangnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Berikut data kinerja pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar Tahun 2020 yang dinilai langsung oleh kepala bidang dengan memperhatikan indikator kualitas kerja, penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan kemampuan dalam mengatasi masalah. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin disiplin pegawai dalam bekerja, diharapkan semakin baik kinerja yang diberikan terhadap organisasi. Dimana tingkat kehadiran pegawai Non ASN masih kurang dan belum sepenuhnya pegawai berdisiplin untuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa ada paksaan, dalam masalah ini jarang mendapatkan teguran dan sanksi. Pelaksanaan disiplin kerja dimaksud untuk memperlancar pegawai dalam melaksanakan kewajiban maupun kegiatan sehari-hari yang pada ujungnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara kepada pegawai Non ASN tentang kondisi lingkungan kerja yang masih banyak kurangnya sarana dan prasarana di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar yang kurang memadai. Seperti ruang kerja pegawai masih belum efektif, halaman parkir kurang luas bagi pegawai maupun pengunjung yang ada keperluan berkunjung ke Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar, ruang beristirahat bagi pegawai

lapangan yang masih kurang, kendaraan operasional kurang memadai, dan hubungan pegawai satu dengan yang lain. Lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar harus bisa ditingkatkan keseluruhan agar optimal dan bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai Non ASN.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Denpasar (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Denpasar (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Denpasar.

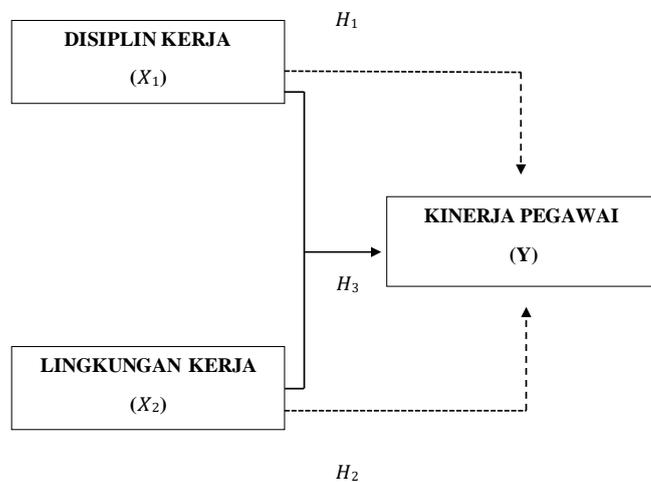
Metode Penelitian

Dengan permasalahan yang diajukan pada pembahasan materi maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Denpasar” terdapatnya beberapa permasalahan disiplin kerja yang disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain disiplin kerja adanya pengaruh lingkungan kerja yang juga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja masing-masing pegawai membentuk seseorang atau sekelompok orang untuk mematuhi dan menjalankan peraturan yang sudah dibuat oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang dilandasi oleh kesadaran dari diri sendiri. Namun disiplin kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai tetapi juga berasal dari lingkungan kerja. Dari terciptanya hubungan yang baik dari perilaku individu dan anggota yang lain dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman hal ini dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan kemampuan yang mampu untuk menciptakan tujuan organisasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dari perbedaan setiap perilaku individu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga dalam lingkungan kerja.

Dari uraian diatas bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah cara seseorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya kinerja pegawai dapat menunjukkan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan giat dan benar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Dengan itu sangat layak adanya perhatian terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai semakin baik.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2011). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non ASN pada tahun 2020 di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar yang berjumlah 102 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Maka kerangka pemikiran tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan dengan, Gambar 1 seperti dibawah ini :

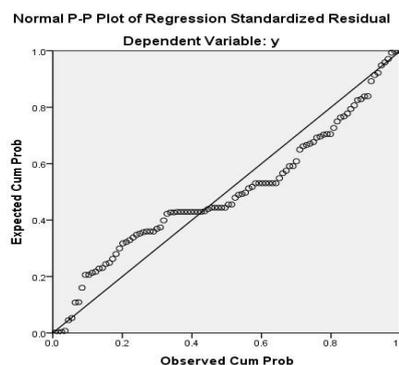


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Manurung (2020)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 102 orang responden maka, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variable pada penelitian ini valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih 0.30. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument, dapat dilihat instrument-instrumen variable pada penelitian ini dikatakan reliable karena masing-masing variable memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.60.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa persebaran data yang diilustrasikan dengan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	
	B	Std. Error
(Constant)	0.230	0.166
Disiplin Kerja	0.141	0.066
Lingkungan Kerja	0.813	0.073

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut : $\alpha = 0.230$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0.230 yang memiliki makna bahwa apabila variable Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada angka nol (0) maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan. $b_1 = 0.141$ secara statistik menunjukkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah sebesar 0.141 artinya setiap peningkatan pada variabel Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. $b_2 = 0.813$ secara statistik menunjukkan nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah sebesar 0.813 artinya setiap peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Dimana Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.141 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.983 dan signifikansi sebesar 0.035 bila dibandingkan dengan nilai alpha sebesar $\alpha = 0.05$ sehingga berada pada daerah penolakan H_0 sedangkan. Dengan itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dimana Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 11.131 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.983 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 bila dibandingkan dengan nilai alpha sebesar $\alpha = 0.05$ sehingga berada pada daerah penolakan H_0 sedangkan. Dengan itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000 dan nilai f_{hitung} sebesar 273.060 dan f_{tabel} sebesar 3.09, sehingga jika dibandingkan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan f_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 dan H_3 diterima.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan sebagai berikut : (1) Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. (2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. (3) Disiplin

Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non ASN

Daftar Pustaka

- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mawar Sari dan Fatkhathul Masruroh, 2018, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Tengah Kota Magelang, *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol 02 No 02 Oktober 2018, ISSN 2222 – 3333.
- Manurung, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan. *Jurnal Simantik*.
- Moekijat, 2001. Pengembangan Manajemen dan Motivasi. Badung: Pionir Jaya
- Mudiarta Utama, W.2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Ajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Nitisemito, A. (2007). *Manajemen Personalialia. Cetakan X*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sedarmayanthi, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanthi, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Manju
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sumardin dan Septa Diana Nabella, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau, *Jurnal Bening*, Vol 7 No 2 Tahun 2020, P-ISSN 2252 – 5262, E-ISSN 2614 – 499.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (cetakan ke 14)*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Sutrisno, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Tri Kamsir dan Ramlawati, 2020, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemerdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan, *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, Vol 2 Nomor 2 November 2020, E-ISSN 2716 – 148x, P-ISSN 2657 - 0130
- Rina Loliyana, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung, *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, Vol 16 No 1 Januari 202, ISSN 1907 – 6576.