



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau

Hardi Mulyono^{1*}, Irma Idayanti², Maya Sandra Pertiwi²

¹ Fakultas Komputer, Program Studi Informatika, Universitas Bina Insan, Kota Lubuklinggau, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Kota Lubuklinggau, Indonesia

Email: ^{1*} hardi_mulyono@univbinainsan.ac.id, ²irmaidayanti@univbinainsan.ac.id, ³mayasandrapertiwi@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: hardi_mulyono@univbinainsan.ac.id

Submitted: 10/11/2021; Accepted: 26/11/2021; Published: 30/11/2021

Abstrak—Masalah pada penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Metodologi penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan desain penelitian deskriptif. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data: wawancara (Interview), Observasi, Dokumentasi, dan Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Hasil pengujian regresi linear sederhana menemukan bahwa secara parsial pada hipotesis pertama (H1) terdapat adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan $Y = 36,293 + 0,827$, koefisien korelasi (R) yang sedang = 0,562, Uji T diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,901 > t_{tabel} 1,692$ dan Sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis kedua (H2) Terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan $Y = 47,937 + 0,454$, koefisien korelasi (R) yang sedang = 0,561, Uji T diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,892 > t_{tabel} 1,692$ dan Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan untuk hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan pada hipotesis ketiga (H3) terdapat adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan $Y = 13,181 + 0,670 + 0,368$, koefisien determinasi dengan nilai $R^2 = 0,510$, diperoleh Uji F dengan nilai $F_{hitung} 16,685 > F_{tabel} 3,29$ dan Sig $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract—The problem in this study is the effect of work discipline and work environment on the performance of employees at the Lubuklinggau City Manpower Department. This research methodology uses quantitative research and descriptive research design. By using data collection techniques: interviews (Interview), Observation, Documentation, and Questionnaires. The population in this study were 35 respondents. Simple linear regression test results found that partially in the first hypothesis (H1) there was an influence of work discipline on employee performance with the equation $Y = 36,293 + 0,827$, the correlation coefficient (R) being = 0.562, the T test obtained t value = 3.901 > t table 1.692 and Sig. 0.000 < 0.05 then H_0 is rejected and H_a is accepted. The second hypothesis (H2) There is an influence of the work environment on employee performance with the equation $Y = 47,937 + 0,454$, the correlation coefficient (R) being = 0.561, the T test obtained tcount = 3.892 > t table 1.692 and Sig 0.000 < 0.05 then H_0 rejected and H_a accepted. And for the results of multiple linear regression testing shows that simultaneously in the third hypothesis (H3) there is an influence of work discipline and work environment on employee performance with the equation $Y = 13,181 + 0,670 + 0,368$, the coefficient of determination with the value of $R^2 = 0.510$, obtained F Test with a value of F count 16.668 > F table 3.29 and Sig 0.000 < 0.05. Then H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya organisasi. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pemerintah adalah disiplin kerja (Busro, 2018).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Irham Fahmi S.E., 2016). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Dinas Ketenagakerjaan yang beralamat di Komplek BLK Timur I, Jl. Watervang, Kel. Watervang, Kec. Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan adalah lembaga pemerintahan yang memegang peran yang cukup penting dan strategis yang mempunyai fungsi membantu, mengendalikan, meningkatkan perlindungan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat, dan masih ada beberapa pegawai yang sering keluar/ tidak ada ditempat pada waktu jam kerja dan baru kembali lagi pada saat absensi sore yang dari pada hal tersebut masih kurangnya produktifitas kerja pegawai yang berdampak pula pada hasil kerja pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki dan memahami tentang rasa tanggung jawab dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga membuat kurangnya disiplin kerja pegawai, serta masih ada beberapa pegawai dalam bekerja kurang memiliki rasa kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga pimpinan belum mampu memberikan pekerjaan kepada seluruh pegawai.

Sedangkan mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa suasana pembagian ruangan yang masih belum efektif, masih kurangnya sarana dan prasarana pendukung bagi pegawai seperti, jumlah kursi yang belum mencukupi kebutuhan pegawai, mesin printer yang sering macet dan jumlahnya terbatas, komputer, dispenser, lampu, kotak

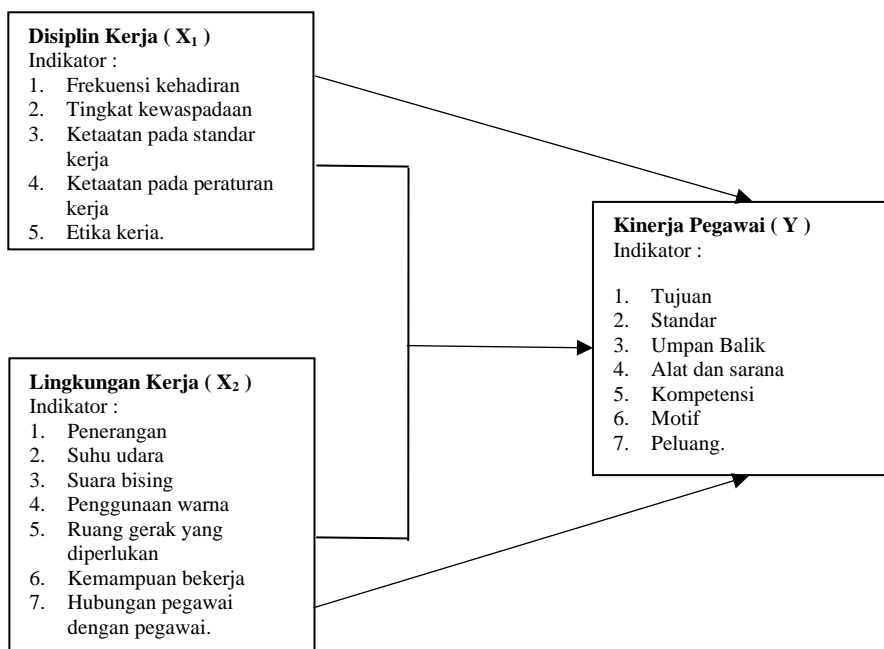


sampah, dan belum adanya APAR (alat pemadam api ringan). Kinerja pegawai yang baik akan tercipta apabila terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kedisiplinan kerja yang baik (Danang Sunyoto, 2012).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Dalam penelitian ini metode kuantitatif dengan tipe desain penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Berikut kerangka dasar berpikir disajikan dalam bentuk gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka berpikir

2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang umum digunakan adalah teknik Kolmogorof Smirnov. Kriteria pengujian normalitas menurut versi ini, jika nilai p value Sig > 0,05. Nilai p value Sig merupakan nilai perhitungan hasil pengujian normalitas(Sugiyono, 2014).

b. Uji Linierita

Dengan menggunakan Test for Linearity dengan taraf signifikansi 0,05, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada Linearity < 0,05, dan jika signifikansi pada Deviation from Linearity > 0,05, maka kedua variabel berhubungan secara linear(Sujarweni, 2015).

2.3 Teknis Analisis Data

1. Uji Regresi Linier Sederhana

$$\hat{Y} = a + b. X_1 \tag{1}$$

2. Uji Koefisien Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y - \sum x_1 \cdot \sum y}{\sqrt{[n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2] \cdot [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \tag{2}$$

3. Uji t (Uji Parsial)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \tag{3}$$

4. Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b. X_1 + b. X_2 \tag{4}$$

5. Uji Koefisien Determinasi

$$R_{xy} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2] \cdot [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \tag{5}$$

6. Uji F (Simultan)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \tag{6}$$



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji t (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial) Disiplin Kerja

Coefficients ^a		
Model	T hitung	Sig.
1 (Constant)	2,696	0,011
Disiplin Kerja	3,901	0,000

Berdasarkan tabel 1 hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai t-hitung = 3,901 lebih besar dari nilai t-tabel 1,692 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0,05, df (n-2) 35-2 = 33 adalah sebesar 1,692 (titik persentase distribusi t), hal ini menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaa Kota Lubuklinggau.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial) Lingkungan Kerja

Coefficients ^a		
Model	T hitung	Sig.
1 (Constant)	4,563	0,000
Disiplin Kerja	3,892	0,000

Berdasarkan tabel 2 hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai t-hitung = 3,892 lebih besar dari nilai t-tabel 1,692 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0,05, df (n-2) 35-2 = 33 adalah sebesar 1,692 (titik persentase distribusi t), hal ini menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaa Kota Lubuklinggau.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13.181	13.151	
Disiplin Kerja	.670	.187	.455
Lingkungan Kerja	.368	.103	.454

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.480	2.553

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Nilai koefisien determinasi (R² / R square) yang diperoleh adalah sebesar 0,510 (51,0%) artinya variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja (Y) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Dan setelah disesuaikan nilai sisanya 100 – 51,0% = 49% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3.2 Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji f

Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	217.550	2	108.775	16.685	.000 ^b
Residual	208.621	32	6.519		
Total	426.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Rekapitulasi hasil uji regresi linear berganda didapatkan bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah 16.685 > Ftabel = 3.29 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah 0.000 < (α) 0,05, df =(n-k-1), yakni 35



responden – 2 (jumlah banyaknya variabel *independent*) – 1 = 32 adalah sebesar 3.29 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel *independent* yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

3.3 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan perhitungan menggunakan regresi linear sederhana X_1 terhadap Y , diperoleh nilai $B = 0,562$ sedangkan nilai constant (a) = 36,293. Dan koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif. Berdasarkan hipotesis pertama (H_1) adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian Uji t menunjukkan nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan dengan tabel distribusi uji t yakni nilai t hitung = 3,901 > t tabel 1.692 (α) 0,05, $df = (n-2)$, yakni 35 responden – 2 = 33 adalah sebesar 1.692 dengan nilai signifikan = 0.000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan perhitungan menggunakan regresi linear sederhana X_2 terhadap Y , diperoleh nilai $B = 0,561$ sedangkan nilai constant (a) = 47,937. Dan koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif.

Berdasarkan hipotesis kedua (H_2) adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian Uji t menunjukkan nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan dengan tabel distribusi uji t yakni nilai t hitung = 3,892 > t tabel 1.692 (α) 0,05, $df = (n-2)$, yakni 35 responden – 2 = 33 adalah sebesar 1.692 dengan nilai signifikan = 0.000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tersebut dilakukan dengan menentukan besaran koefisien determinasi. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,510$ atau 51,0%, artinya besarnya hubungan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,510 (51.0%), sedangkan sisanya 49.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil uji F hitung didapat bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 16,685 dan tingkat signifikansi secara serentak F adalah $0,000 < F_{tabel} = 3,29$ yang didapatkan dari (α) = 0,05 $df = n-k-1 = 35-2-1 = 32$ (3,29), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis Ketiga (H_3) adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik secara parsial maupun simultan dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai bahwa pengujian H_1 pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau t_{hitung} sebesar 3,901 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,692 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0,05, $df (n-2)$ 35-2 = 33 adalah sebesar 1,692 (titik persentase distribusi t), hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. nilai koefisien korelasi sebesar 0,562 lebih besar dari pada r tabel, df 0,05 ($n-2$) = 35-2 = 33 (0,282) serta berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599 yang berarti pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan variabel kinerja (Y) menunjukkan pengaruh yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) searah. Pengujian H_2 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai t -hitung = 3,892 lebih besar dari nilai t -tabel 1,692 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0,05, $df (n-2)$ 35-2 = 33 adalah sebesar 1,692 (titik persentase distribusi t), hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. nilai koefisien korelasi sebesar 0,561 lebih besar dari r tabel, $df(n-2) = 35-2 = 33$ (0,282), serta berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599 yang berarti pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja (Y) menunjukkan pengaruh yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) searah. Pengujian H_3 pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 16.685 > $F_{tabel} = 3.29$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0.000 < (\alpha) 0,05$,



$df = (n-k-1)$, yakni 35 responden $- 2$ (jumlah banyaknya variabel *independent*) $- 1 = 32$ adalah sebesar 3.29 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel *independent* yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

REFERENCES

- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (A. 2018 Cetakan ke-1 (ed.)). Jakarta : Prenadamedia Group, 2018 ©2018.
- Danang Sunyoto. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia : Praktik Penelitian*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2012.
- Irham Fahmi S.E., D. M. A. D. S. . A. M. B. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi* (Cetakan Ke). Bandung : CV Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. (2014). Pengertian operasional. *Kepuasan, Loyalitas Dan Kepantasan Harga PT.KAI Kelas Ekonomi Terhadap Konsumen Pengguna Kereta Api Kelas Ekonomi Terhadap*.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis ekonomi* (cetakan pe). Yogyakarta Pustaka Baru 2015.