

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PONOROGO

Pipit Setiyo Hariyono ¹⁾

Y. Djoko Suseno ²⁾

Sutarno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ pipitsetiyohariyono@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance in the Public Relations and Protocol Section of the Regional Secretariat of Ponorogo Regency. Research this uses descriptive and quantitative analysis methods. Retrieval of data in this study using census techniques, where all employees in the Public Relations and Protocol Section of Ponorogo Regency Regional Secretariat, amounting to 30 employees, were made the subject of this study. The technique of collecting data using a questionnaire. The analysis technique uses multiple linear regression and is continued by testing R square and testing hypotheses partially and simultaneously with t test and F test. From the analysis of multiple linear regression tests conducted, the results show that the Work Environment and Work Discipline have an influence on employee performance. Based on the results of t test (partial) and F test (Simultaneous) shows that the Work Environment and Work Discipline have a significant and positive influence on employee performance, where the work environment has a greater influence than work discipline. This explains that if the work environment can be created well and supported also by high employee discipline in carrying out tasks, it will be able to improve employee performance in the Public Relations and Protocol Section of Ponorogo Regency Regional Secretariat.

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

PENDAHULUAN

Era reformasi menuntut birokrasi pemerintah dalam meningkatkan pelayanan publik lebih profesional sebab pemerintah adalah pelayan masyarakat. Pemerintah tidak diadakan untuk melayani diri sendiri atau dilayani masyarakat akan tetapi untuk melayani masyarakat guna menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi pencapaian tujuan bersama. Peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh karena itu birokrasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan proses kerja yang baik dan profesional. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo yang memiliki sasaran kinerja meningkatnya publikasi, penerbitan dan dokumentasi kebijakan pemerintah daerah serta pelayanan keprotokolan kabupaten Ponorogo.

Sasaran kinerja Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo akan tercapai apabila organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

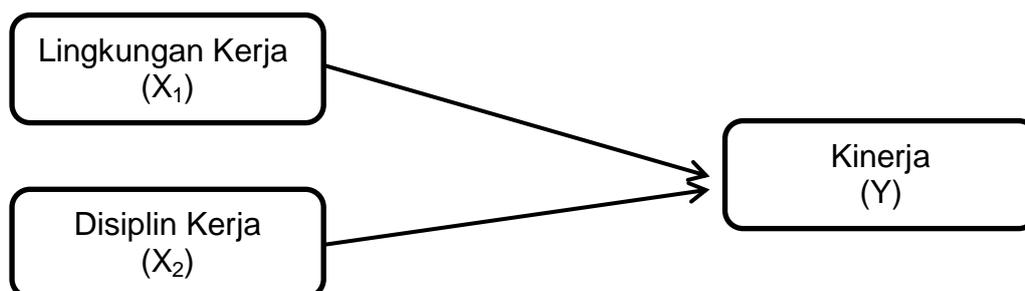
Kondisi itu mendorong organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai mereka. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Notoadmodjo (2015: 124) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sedarmayanti (2011: 21) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Bambang Wahyudi (2012: 43) menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Disiplin menurut Mangkunegara (2015:129) adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional.

Berdasarkan kajian teori, lingkungan kerja, dan disiplin kerja adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun demikian dalam tataran empirik masih saja terdapat temuan yang tidak konsisten. Penelitian Susitiani-grum, Waluyo, & Dewi, (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Hanafi, & Yohana, (2017) menyatakan bahwa: a) lingkungan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja b) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja c) kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja, penelitian Wiratama, & Sintaasih, (2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Setiawan, (2013) menyatakan bahwa: a) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b) motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 2 variabel yaitu ;

1. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan notasi X_1 , dan disiplin kerja dengan notasi X_2 .
2. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dengan notasi Y .

PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasibuan (2009: 193), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Kinerja

Menurut Notoadmodjo (2015: 124) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Penentuan waktu dan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan diperolehnya izin penelitian.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya seluruh pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo pada tahun 2019 sebesar 30 pegawai.

Sampel

Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 30 orang diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Definisi Operasional Variabel

1. Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. indikatornya adalah: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja, hubungan pegawai dengan warga

2. Disiplin kerja

Sikap taat dan patuh pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan segala peraturan yang ada dengan penuh rasa tanggungjawab dan kesadaran menerima sanksi bila melanggarnya. Indikatornya adalah: kemampuan menguasai diri, kemampuan dalam melaksanakan norma-norma, mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab terhadap tugas yang diemban, melaksanakan tugas dari atasan, ikut aktif dalam kegiatan organisasi.

3. Kinerja

Hasil kerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo, baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja serta evaluasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan. Indikatornya adalah: target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo yang menjadi responden dalam penelitian ini kemudian hasil jawaban tersebut dikonversikan ke dalam skala Likert.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari 9 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel lingkungan kerja dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari hasil uji validitas di bawah dapat diketahui bahwa dari 6 item pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel disiplin kerja dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari hasil uji validitas di bawah ini dapat diketahui bahwa dari 8 item pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel kinerja dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel I dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas kuesioner lingkungan kerja menunjukkan

nilai 0,800. Hal ini berarti tiap item ini memberikan indikasi reliabel. Nilai 0,800 dapat diartikan bahwa kuesioner variabel lingkungan kerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 80% apabila pengukuran diulang.

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel disiplin kerja menunjukkan nilai 0,818. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel. Nilai 0,818 dapat diartikan bahwa kuesioner variabel disiplin kerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 81,8% apabila pengukuran diulang. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel kinerja menunjukkan nilai 0,854. Hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel. Nilai 0,854 dapat diartikan bahwa kuesioner variabel kinerja memiliki kemampuan konsistensi sebesar 85,4% apabila pengukuran diulang.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
lingkungan kerja (X_1)	0,800	0,60	Reliabel
disiplin kerja (X_2)	0.818	0,60	Reliabel
kinerja (Y)	0,854	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Nilai <i>tolerance</i> 0,670; 0,670 > 0,10 dan nilai VIF 1,493; 1,493 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	Nilai uji Run sebesar 0,094 yang > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai sig 0,67 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp.Sig</i> (2-tailed) sebesar 0,917 > 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Regresi Linear Berganda

Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	9,658	4,086		2,363	0,026
Lingkungan kerja	0,426	0,156	0,440	2,723	0,011
Disiplin kerja	0,396	0,169	0,378	2,343	0,027
F	= 8,312				
Sig. F	= 0,001				
R square	= 0,226				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,658 + 0,426 X_1 + 0,396 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 9,658$ berarti apabila variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja, sama dengan nol, maka variabel kinerja bernilai positif sebesar 9,658.

$b_1 = 0,426$ berarti variabel lingkungan kerja akan menaikkan variabel kinerja sebesar 0,426 dengan asumsi variabel disiplin kerja konstan.

$b_2 = -0,498$ berarti variabel disiplin kerja akan menaikkan variabel kinerja sebesar 0,498 dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

Uji F pada persamaan regresi linear berganda

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F Persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,312 > F_{tabel} 3,16 dan nilai *Sig.* sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda, sebagai *independent variable* (variabel bebas) adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan *dependent variable* (variabel tak bebas) adalah kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2) pada persamaan regresi linear berganda

Berdasarkan hasil uji determinasi, besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,493 hal ini berarti variabel variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 49% terhadap variabel kinerja pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model (kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, motivasi dll).

Uji Hipotesis

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari persamaan regresi linear berganda nilai *t* hitung pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 2.723 dan besarnya *p value* (*sig*) adalah 0,01 < 0,05. Jadi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima atau H_1 diterima.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari persamaan regresi linear berganda nilai *t* hitung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 2.343 dan besarnya *p value* (*sig*) adalah 0,02 < 0,05. Jadi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara statistik signifikan. Jadi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima atau H_2 diterima.

IMPLIKASI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat atau sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin

menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Susitiani-grum, Waluyo, & Dewi, 2015 mendapatkan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat atau sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wiratama, & Sintaasih, 2013 dengan hasil penelitian kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hanafi & Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol. 5 No. 1 Maret 2017.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1 No. 4. Tahun 2013.
- Susitiani-grum, Waluyo, & Dewi, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 3. Tahun 2015.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Matrik: *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 2 No. 1 Tahun 2013.