

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PASER

**Shalahuddin**

STIE Widya Praja Tanah Grogot  
Jl. Jend. Sudirman Tanah Paser Kalimantan Timur  
E-mail : shalahuddinayubi@gmail.com

### **Abstract**

*The experiment was conducted at the Department of Population and Civil Registration Paser which is implementing the element Paser Regency Government generally charged to carry out the affairs of local government in the field of population and civil registration based on the principle of autonomy and duty of assistance with the aim to assess the extent of the influence of discipline and working environment simultaneous and partial as well as to determine the factors that influence most dominant of these two factors on the performance of employees of the Department of Population and Civil Registration Paser . The purpose of this study was to determine the effect of Discipline (X1) and the Working Environment (X2) on employee performance (Y). This research is a field research, the population in this study include all employees in the Department of Population and Civil Registration Paser, measurement tools using the Likert Scale and processed using linear regression. From the analysis above marked that if the independent variables are disciplined and work environments = 0, then the dependent variable has a value of -1.192 employee performance or a decrease of (119.2%), when the discipline variable is increased by 1 level or 1%, assuming other variables fixed, variable employee performance will automatically increase by 0.858 or (85.8%) and if the work environment is increased by 1 level or 1%, assuming other variables remain, then the variable employee performance will automatically increase by 0.386 or (38.6 %). Based on calculations using SPSS 20 result that simultaneously discipline and the work environment positive and significant impact on the performance of employees of the Department of Population and Civil Registration Paser since  $F_{count} > F_{table}$  ( $59.211 > 3.090$ ) and the probability of significance  $0.000 < 0.05$  so it can be expressed  $H_a$  accepted  $H_0$ . Partially work environment positive and significant effect on the performance of employees of the Department of Population and Civil Registration Paser because it has a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.949 > 1.661$ ) and the probability of significance  $0.000 < 0.05$  . The work environment is also positive and significant effect partially on the performance of employees of Population and Civil Registration Paser because it has a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.582 > 1.661$ ) and the probability of significance  $0.001 < 0.05$ . From the second independent variable, variable work environment provides the most dominant influence. This is evidenced by  $t_{count}$  amounted to  $5.949 > t_{table}$  of  $1,661$ , and a significant value  $0.000 < 0.05$  so it can be expressed  $H_a$  accepted and  $H_0$  is rejected.*

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

### Abstrak

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Paser yang secara umum bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dengan tujuan untuk mengkaji besarnya pengaruh faktor disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial serta untuk mengetahui faktor yang berpengaruh paling dominan dari kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, alat pengukuran menggunakan Skala Likert dan diolah menggunakan Regresi Linear Berganda. Dari hasil analisis diatas bertanda bahwa jika variabel independen yaitu disiplin dan lingkungan kerja = 0 maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai mempunyai nilai -1,192 atau turun sebesar (119,2%), apabila variabel disiplin dinaikkan sebesar 1 tingkatan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja pegawai otomatis akan naik sebesar 0,858 atau (85,8%) dan apabila variabel lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 tingkatan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja pegawai otomatis akan naik sebesar 0,386 atau (38,6%). Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 20 diperoleh hasil bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $59,211 > 3,090$ ) dan probabilitas signifikansinya  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,949 > 1,661$ ) dan probabilitas signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,582 > 1,661$ ) dan probabilitas signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Dari kedua variabel independen, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh paling dominan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,949 > t_{tabel}$  sebesar 1,661, dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

## Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut (Schermenharn, 2003) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana medisiplin karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara

mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa peneliti telah mengungkapkan pentingnya kinerja pegawai dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu pembahasan yang tidak pernah berhenti untuk selalu diulas, kinerja pegawai telah menjadi bagian dari perhatian berbagai kalangan pemerintah. Beberapa penelitian mengenai kinerja pegawai ini telah menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian dari (Wahyuningrum, 2008) didapatkan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Sukmasari, 2011) menemukan pengaruh dari lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut para peneliti adalah disiplin kerja. (Davis & Newstrom, 2000) menjelaskan disiplin (*discipline*) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (*"discipline is management*

*action to enforce organization standards*”). Sedangkan, (Mathis & Jacson, 2002) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dony Prakasa, 2010) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Basuki & Susilowati, 2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Penelitian dari (Sukmasari, 2011) Hasil analisa menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian dari (Kusuma, 2013) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%.

Sebagai sebuah organisasi yang besar, dimana lingkungan kerjanya meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia, Dirjen Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Kinerja optimal dari sisi individu maupun dari sisi keorganisasian pada saat ini menjadi acuan bagi kalangan Dirjen dalam memberikan timbal balik, salah satu adalah dalam bentuk penghargaan kepada pegawai atau organisasi. Dirjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri turut pula dalam mempergunakan acuan kinerja ini untuk melakukan penilaian terhadap para pegawai dan organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser sebagai bagian dari Dirjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri yang berada di Kabupaten Paser Propinsi Kalimantan Timur. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser merupakan perpanjangan kewenangan dan sekaligus sebagai instansi pelaksana dari Dirjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri. Dinas ini berhadapan langsung dengan masyarakat dalam hal pelayanan dokumen-dokumen kependudukan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser

memiliki lingkup ruang kerja seKabupaten Paser tentunya memiliki pegawai yang terdiri dari lulusan sekolah kedinasan, dan penerimaan umum yaitu dari perekrutan pegawai lulusan SMA, D1/D2, D3, SMA/SMK dan S1 sampai S2 serta perekrutan pegawai dari masyarakat stempat ataupun tenaga honorer hal ini mendorong dilakukannya penelitian perihal disiplin para pegawai dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Adanya pegawai dari berbagai lulusan sekolah tentunya tidak terlepas dari disiplin kerja dimana disiplin kerja menjadi perhatian yang serius bagi dinas atau instansi yang berhadapan langsung dengan masyarakat hal dapat mendorong dilakukannya penelitian mengenai disiplin kerja.

Sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat

untuk menuju pencapaian tujuan instansi yakni Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

### **Rumusan Masalah**

- (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.
- (3) Apakah disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori) menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir,

2008), Sedangkan, (Irawan, 1999) menjelaskan bahwa dalam konteks ilmu eksakta, kuantitas jelas sekali berhubungan dengan angka (kuantita), baik hasil pengukurannya, analisis data maupun penarikan kesimpulannya semua dalam bentuk angka.

Disisi lain, berdasarkan metodenya penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survai (*survey research*). Menurut (Hasan, 2002) penelitian survai adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

### Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan dinamis untuk menggerakkan sumber daya lainnya seperti: *man, money, materials, methods, machines, maintenance, market, minute*, yang dikelola dalam fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi

manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola sumber sumber lain non manusia.

Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai salah satu sumber daya, seperti halnya sumber daya lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh organisasi dan menghasilkan keluaran (*output*). Organisasi dan manusia merupakan sistem terbuka karena dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen SDM juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam organisasi terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penataan staf (*staffing*), kepemimpinan (*leadership*), pengendalian (*controlling*), dan koordinasi (*coordination*).

Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sangat tergantung pada kualitas SDM-nya. Dengan demikian, betapa

pentingnya peran strategis pengembangan dan peningkatan kualitas SDM dalam organisasi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan perkembangan jaman.

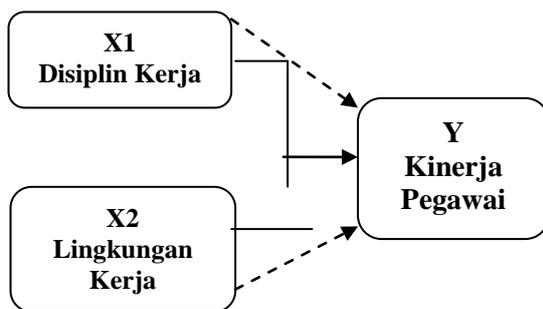
Beberapa pengertian dari manajemen sumber daya manusia seperti pendapat (Griffin & Ebert, 1996), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pengadministrasian program untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dari orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi. Manajer sumber daya manusia yang bertanggung jawab dalam merekrut, melatih, mengevaluasi dan memberikan kompensasi kepada karyawannya.

Salah satu tolak ukur mengapa memiliki nilai suatu instansi berhasil dalam hal menjalankan aktivitasnya dapat diukur melalui aspek kinerja para pegawainya karena kinerja adalah menurut (Robbins, 1997) "kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah ratio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran". Untuk mencapai suatu kinerja yang baik maka perlu adanya suatu

disiplin kerja yang baik, menurut (Simamora, 1997) menjelaskan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi. Menurut (Poerbakawatja, 1998), dalam bukunya "Ensiklopedi Pendidikan", disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi. Pernyataan tersebut diatas diperkuat oleh (Dony Prakasa, 2010) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain daripada disiplin kerja maka kinerja juga sangat ditentukan oleh sejauh mana lingkungan kerja dalam suatu instansi, Menurut (Nitisemito, 1992) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. (Kartono, 1999) mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diperkuat dengan penelitian dari (Hardiyana & Helwiyani, Pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung, 2011) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu tersebut diatas maka dapat dibangun suatu kerangka konsep penelitian konseptual yang tergambar dalam model penelitian sebagai berikut:



Sumber :(Dony Prakasa, 2010),(Hardiyana & Helwiyana, 2011)

Keterangan :

- > Pengaruh Parsial  
 —————> Pengaruh Simultan

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

### 1.1 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai;
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai;
- 3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya :

#### 1. Disiplin kerja.

Gambaran umum memperlihatkan bahwa disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas

organisasi akan menjadi sangat terbatas. Hal ini dikemukakan oleh (Mondy & Noe, 1996) sebagai berikut : *The organization benefits from developing and implementing effective disciplinary policies. Without healthy state of discipline, organization's effectiveness may be severely limited.* Selanjutnya, mereka mengatakan bahwa tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi.

(Davis & Newstrom, 2000) menjelaskan disiplin (discipline) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (*"discipline is management action to enforce organization standards"*). Sedangkan, (Mathis & Jacson, 2002) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.

Selanjutnya, (Saydam, 1997) menggambarkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Lebih jauh lagi, (Simamora, 1997) menjelaskan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi.

Menurut (Poerbakawatja, 1998), dalam bukunya "Ensiklopedi Pendidikan", disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi. Seiring dengan yang dikemukakan oleh Poerbakawatja, (Priodarminto, 1999) dalam bukunya "Disiplin Kiat Menuju Sukses", mengartikan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Secara lebih jelas, (Mangkunegara, 2004) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Lain halnya dengan (Sastrohadiwiryono, 2003) yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati,

menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Davis & Newstrom, 2000) menjelaskan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

## 2. Lingkungan Kerja

Menurut (Davis & Werther Jr, 1993) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pegawai yang ada didalamnya. Menurut (Nitisemito, 1996) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kondisi-kondisi

materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya. (Ahyari, 1994) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan

tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya, dan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperature, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pemimpin, organisasi karyawan (koperasi) dan pelayanan kepada masyarakat.

Lingkungan kerja ini diantaranya adalah faktor fasilitas

di lingkungan kerja, sirkulasi udara tempat kerja, tingkat kebisingan, penerangan, pewarnaan dinding, tingkat kebersihan, tata ruang kerja,

#### Hasil Penelitian

Kabupaten Paser merupakan wilayah Provinsi Kalimantan Timur yang terletak paling selatan, tepatnya pada posisi 00 45'18,37" - 20 27'20,82" LS dan 1150 36'14,5" -1660 57'35,03" BT. Kabupaten Paser terletak pada ketinggian yang berkisar antara 0-500 meter di atas permukaan laut. Luas wilayah Kabupaten Paser saat ini adalah 11.603,94 km<sup>2</sup>. Dari segi konstelasi regional, Kabupaten Paser berada di sebelah Selatan Provinsi Kalimantan Timur. Posisinya dilintasi oleh jalan arteri primer (jalan negara/nasional) yang menghubungkan Provinsi Kalimantan Timur dengan Kalimantan Selatan. Pada bagian timur Kabupaten Paser melintang selat Makassar, dimasa yang akan datang memiliki prospek dan fungsi penting sebagai jalur alternatif pelayaran internasional. Pelabuhan laut utama di Kabupaten Paser, yaitu Pelabuhan Teluk Adang terletak 12 km ke arah utara ibukota Kabupaten (Kota Tanah Grogot), sedangkan Kota Tanah Grogot berjarak lebih kurang dari 145 km dari Balikpapan atau 260 km dari

Ibukota Provinsi Kalimantan Timur, Kota Samarinda.

Kabupaten Paser terdiri dari 10 kecamatan dengan 125 buah desa/kelurahan. Jumlah penduduk pada tahun 2016 mencapai 231.593 jiwa atau memiliki kepadatan penduduk 8 jiwa/km<sup>2</sup>. Kecamatan dengan wilayah terluas di Kabupaten Paser adalah Kecamatan Long Kali, Paser, dengan luas wilayah 2.385,39 km<sup>2</sup>, termasuk di dalamnya luas daerah lautan yang mencapai 20,50 persen dari luas wilayah Kabupaten Paser secara keseluruhan, sedangkan kecamatan yang luas wilayahnya terkecil adalah Kecamatan Tanah Grogot, hanya seluas 33,58 km<sup>2</sup> atau 2,89 persen.

Penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 96 pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Mengenai karakteristik responden tentang umur, jenis kelamin dan pendidikan. Untuk umur responden 20-30 sebanyak 16 orang atau 16,66%, umur 31-40 sebanyak 28 orang atau 29,16%, kemudian umur 41-50 sebanyak 30 orang atau 31,25%, dan untuk umur 51-55 sebanyak 22 orang atau 22,91%. Jumlah responden dengan jenis kelamin

laki-laki sebanyak 70 orang atau 72,92% responden, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 27,08% responden.

Jumlah responden yang berpendidikan SD sebanyak 2 orang atau 2,08%, SLTP/Sederajat sebanyak 5 orang atau 5,20%, SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 45 orang atau 46,87%, berpendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 2,08%, berpendidikan S1 yaitu sebanyak 31 orang atau 32,29%, kemudian berpendidikan S2 sebanyak 11 orang atau 11,45%. Berdasarkan presentase tersebut dapat diketahui bahwa pegawai yang menjadi responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser yang paling dominan berdasarkan tingkat pendidikan adalah SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 45 orang atau 46,87% dari 96 responden.

#### Variabel Disiplin (X1)

Variabel disiplin pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap disiplin dapat dijelaskan pada tabel 5.4 berikut :

Tabel 5.4  
Tanggapan Responden  
Mengenai Disiplin

NO	ITEM KINERJA	F TOTAL	SKORE										Rata - Rata
			1		2		3		4		5		
			f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
1	Y1	96	0	0	2	0.02	6	0.06	60	0.63	28	0.29	4.15
2	Y2	96	2	0.02	0	0	8	0.08	54	0.56	32	0.33	4.20
3	Y3	96	2	0.02	0	0	14	0.15	62	0.65	18	0.19	4.05
4	Y4	96	2	0.02	2	0.02	16	0.17	54	0.56	22	0.23	3.95
5	Y5	96	2	0.02	0	0	10	0.10	50	0.52	34	0.35	4.10
6	Y6	96	0	0	6	0.06	26	0.27	42	0.44	22	0.23	3.75
7	Y7	96	2	0.02	4	0.04	22	0.23	42	0.44	26	0.27	3.80
8	Y8	96	0	0	2	0.02	6	0.06	56	0.58	32	0.33	4.25
Rata - Rata Skore= 4,03													

Sumber data : Diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa jawaban responden pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, yang paling banyak terhadap disiplin kerja adalah menjawab setuju, dengan total nilai rata-rata 4,03 berarti kedisiplinan menjadi keutamaan untuk pencapaian tujuan instansi.

Rata-rata skor variabel disiplin berada pada skor 4,03, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju, artinya disiplin yang sudah diterapkan sekarang ini sudah baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Memperhatikan skor yang paling tinggi pada variabel disiplin ini adalah pada item pertanyaan Dalam bekerja saya selalu mematuhi instruksi atasan (X3) dengan skor sebesar 4,35. Hal ini terlihat bertolak belakang dengan item

Dalam bekerja saya selalu hadir tepat waktu datang kekantor (X1) dan Dalam bekerja saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik (X2) dengan nilai skor yang paling rendah pada variabel ini yaitu 3,80.

### 1.1.1 Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 8 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5  
Tanggapan Responden Mengenai  
Lingkungan Kerja

NO	ITEM LINGKUNGAN KERJA	F TOTAL	SKORE										Rata - Rata
			1		2		3		4		5		
			f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	X2.1	96	0	0	0	0	4	0.04	60	0.63	32	0.33	4.35
2	X2.2	96	0	0	0	0	2	0.02	50	0.52	44	0.46	4.40
3	X2.3	96	0	0	0	0	2	0.02	52	0.54	42	0.44	4.45
4	X2.4	96	0	0	2	0.02	10	0.1	54	0.56	30	0.31	4.20
5	X2.5	96	0	0	0	0	10	0.1	74	0.77	12	0.13	4.10
6	X2.6	96	0	0	0	0	6	0.06	44	0.46	46	0.48	4.60
7	X2.7	96	0	0	0	0	0	0	52	0.54	44	0.46	4.55
8	X2.8	96	0	0	0	0	6	0.06	44	0.46	46	0.48	4.45
Rata - Rata Skore = 4,39													

Sumber data : Diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa jawaban responden pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, yang paling banyak terhadap disiplin kerja adalah menjawab setuju, dengan total nilai rata-rata 4,39 berarti setiap pegawai mendapatkan dukungan

layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Bekerja adalah panggilan jiwa, pegawai termotivasi dalam bekerja karena sesuai dengan hati nurani. Lingkungan kantor selalu kondusif mampu memperlancar aktifitas pekerjaan, pegawai selalu antusias dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Rata-rata skor variabel lingkungan kerja berada pada nilai skor 4,39, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju, artinya lingkungan kerja yang sudah ada sekarang ini sudah baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Memperhatikan skor yang paling tinggi pada variabel lingkungan kerja ini adalah pada item pertanyaan Dalam bekerja pencahayaan diruang saya tidak menyilaukan mata (X6) dengan skor sebesar 4,60. Hal ini terlihat bertolak belakang dengan item Dalam bekerja terdapat terdapat penerangan yang baik (X5) sebesar 4,10 dan dan tidak terlalu jauh Dalam bekerja pegawai saling menghormati satu sama lain (X4) dengan nilai skor yang paling rendah pada variabel ini yaitu 4,20.

Dengan kondisi lingkungan kerja ini dapat mewujudkan dan membina kerja sama yang mampu mendorong dan memanfaatkan partisipasi pegawai efektif dan efisien.

### 1.1.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini diukur melalui 8 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan pada tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6  
Tanggapan Responden Mengenai  
Kinerja Pegawai

NO	ITEM KINERJA	F TOTAL	SKORE										Rata - Rata
			1		2		3		4		5		
			f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
1	Y1	96	0	0	2	0.02	6	0.06	60	0.63	28	0.29	4.15
2	Y2	96	2	0.02	0	0	8	0.08	54	0.56	32	0.33	4.20
3	Y3	96	2	0.02	0	0	14	0.15	62	0.65	18	0.19	4.05
4	Y4	96	2	0.02	2	0.02	16	0.17	54	0.56	22	0.23	3.95
5	Y5	96	2	0.02	0	0	10	0.10	50	0.52	34	0.35	4.10
6	Y6	96	0	0	6	0.06	26	0.27	42	0.44	22	0.23	3.75
7	Y7	96	2	0.02	4	0.04	22	0.23	42	0.44	26	0.27	3.80
8	Y8	96	0	0	2	0.02	6	0.06	56	0.58	32	0.33	4.25

Rata - Rata Score= 4,03

Sumber data : Diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa jawaban responden pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, yang paling banyak terhadap kinerja pegawai kerja rata-rata menjawab setuju, dengan total nilai rata-rata 4,03 berarti setiap pegawai menambah wawasan pengetahuan,

keterampilan untuk menunjang tugas bekerja.

Rata-rata skor variabel kinerja pegawai berada pada nilai skor 4,03, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju, artinya kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasersekarang ini sudah baik.

Memperhatikan skor yang paling tinggi pada variabel kinerja pegawai ini adalah pada item pertanyaan Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada pimpinan (Y8) dengan skor sebesar 4,25. Hal ini terlihat bertolak belakang dengan item pertanyaan dalam bekerja saya berupaya meningkatkan kualitas hasil pekerjaan (Y6) sebesar 3,75 dengan nilai skor yang paling rendah pada variabel ini dan tidak terlalu jauh berbeda dengan item pertanyaan dalam bekerja saya berkomunikasi dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (Y7) dengan nilai skor yaitu 3,80.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa wujud kinerja pegawai ditunjukkan dengan komunikasi yang baik kepada pimpinan instansi, dalam bekerja pegawai menjaga output kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kepatuhan

pegawai pada perintah atau instruksi dari pimpinan serta bekerja tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan.

#### Uji Validitas

Perhitungan yang menggunakan program SPSS Versi 20 ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.7

#### Hasil Uji Validitas

Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
Soal 1	0,344	0,1986	Valid
Soal 2	0,512	0,1986	Valid
Soal 3	0,523	0,1986	Valid
Soal 4	0,618	0,1986	Valid
Soal 5	0,594	0,1986	Valid
Soal 6	0,646	0,1986	Valid
Soal 7	0,641	0,1986	Valid
Soal 8	0,751	0,1986	Valid
Soal 9	0,675	0,1986	Valid
Soal 10	0,401	0,1986	Valid
Soal 11	0,568	0,1986	Valid
Soal 12	0,695	0,1986	Valid
Soal 13	0,744	0,1986	Valid
Soal 14	0,821	0,1986	Valid
Soal 15	0,755	0,1986	Valid
Soal 16	0,728	0,1986	Valid
Soal 17	0,778	0,1986	Valid
Soal 18	0,801	0,1986	Valid
Soal 19	0,769	0,1986	Valid
Soal 20	0,708	0,1986	Valid

Sumber data : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa semua soal dinyatakan valid karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ .

#### Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Koefisien regresi variabel disiplin menunjukkan nilai positif 0,386 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif atau searah antara disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, artinya apabila ada perbaikan disiplin sebesar satu satuan persen maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser akan meningkat sebesar 0,386 persen, dan sebaliknya jika tidak ada perbaikan disiplin sebesar satu satuan persen maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser akan turun sebesar 0,386 persen. Besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, sebesar korelasi parsial.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai positif 0,858 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif atau searah antara

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan persen maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser akan meningkat sebesar 0,858 persen, dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun sebesar satu satuan persen maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser akan turun sebesar 0,386 persen. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, sebesar korelasi parsial.

Disiplin, lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi (pengaruh) secara keseluruhan dihitung berdasarkan persentase dari kontribusi perubahan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), jika koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka

semakin kuat model regresi dapat menerangkan variabel dependennya. Besarnya koefisien determinasi dari hasil analisis regresi diperoleh nilai R square sebesar 0,560, hasil ini menunjukkan bahwa 56% variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin dan lingkungan kerja, kemudin sisanya yang sebesar 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, dalam artian bahwa faktor disiplin dan lingkungan kerja mendorong mewujudkan kinerja pegawai.

### Saran

- 1) Saran pada Pembina atau Pimpinan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil harus ada kesediaan pimpinan untuk selalu menegakkan disiplin kepada bawahanya.
- 2) Perhatian dan pembudayaan lingkungan kerja yang sehat melalui indikator suasana kerja, indikator hubungan dengan rekan kerja, indikator pencahayaan ruang kerja, dan indikator keamanan kerja.
- 3) Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui kinerja pegawai, dengan terus mengembangkan kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai, serta meningkatkan inisiatif dan selalu menjalin komunikasi yang baik kepada sesama pegawai ataupun dengan pimpinan.
- 4) Saran pada peneliti selanjutnya. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan mengambil sampel berdasarkan unit analisis para pegawai, dan selanjutnya dalam tahapan pengumpulan data disamping menggunakan cara kuisisioner, juga dapat dilaksanakan wawancara guna dapat lebih mempertajam dalam mengkualifikasikan hasil analisis dan pembahasan penelitian disamping dengan cara kuantitatif (analisis statistik).

### Daftar Pustaka

- Ahyari, A. (1994). *Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Basuki, & Susilowati, I. (2005). *Dampak Kepemimpinan dan*

- Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI. Vol 1 No 1* , 31-47.
- Davis, K., & Newstrom. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K., & Werther Jr, W. (1993). *Managing Personalia*. United States America: Mc Graw Hill Book Co.
- Dony Prakasa, U. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara*. Jakarta: Thesis Program Ilmu Administrasi.
- Emzir. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Raja Gafiindo Perkasa.
- Griffin, R., & Ebert, R. (1996). *Business*. United State of America: Prentice Hall International.
- Handoko, H. (1997). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Hardiyana, A., & Helwiyah, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2* , 86-96.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Irawan, P. (1999). *Metode penelitian : pengantar metode penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Semarang: Skripsi Jurusan Manajemen.
- Mathis, R., & Jacson, J. (2002). Human Recouce Management. In A. Bahasa, *Human Recouce Management* (p. 314). Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). *Human Resource Management*. United States America: Prentice Hall.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Perturan Pemerintah Nomor 53. (2010). *Disiplin Pegawai Negri Sipil*. Jakarta: Mentri Hukum dah Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Poerbakawatja, S. (1998). *Ensiklopedi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Prijodarminto, S. (1999). *Disiplin : kiat menuju sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Robbins, S. P. (1997). *Essentials of Organizational Behavior*. United States America: Prentice Hall.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saydam, G. (1997). *Kamus Istilah Kepegawaian*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Schermenharn, J. R. (2003). *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sukmasari, H. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*. Semarang: Thesis Program Magister Manajemen.
- Wahyuningrum. (2008). *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Semarang: Thesis Program Magister Manajemen.

