

Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Parepare.

Anastasia D'Ornay¹ ✉

Program Studi Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai satuan polisi pamong praja kota parepare. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS versi 25 dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji t (parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} sebesar $5,992 > \text{nilai } t_{tabel} 2,035$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar $1,192 < 2,035$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dari hasil penelitian hanya satu yang berpengaruh dikarenakan X_2 memiliki $t_{hitung} 1,192 < 2,035$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Abstract

The aim of this research is to find out whether work environment variables influence the performance of employees at the Parepare City Civil Service Police Unit Office. To find out whether work discipline variables influence the performance of employees at the Parepare City Civil Service Police Unit Office. This research uses quantitative methods. The population in this study were employees of the Parepare city civil service police unit. Data collection in this research used a questionnaire. The data processing technique used in this research is the SPSS version 25 application with validity test, reliability test, T test (partial), F test (simultaneous), coefficient of determination and multiple linear regression analysis. The results of this research partially show that work environment variables have a positive and significant effect on employee performance, where the calculated t value is $5.992 > t \text{ table value } 2.035$ and the significant value is $0.000 < 0.05$. Meanwhile, work discipline does not have a positive and significant influence on employee performance because the calculated t value is $1.192 < 2.035$, which indicates that work discipline has no effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously the work environment and work discipline variables from the research results only have one effect because X_2 has a t count of $1.192 < 2.035$. This means that the work environment has a positive and significant effect but work discipline does not have a positive and significant effect on employee performance.

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

Copyright (c) 2024 Anastasia D'Ornay

✉ Corresponding author :

Email Address : anastasiadornay@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu kantor, oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan kantor, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia mengarah pada kinerja yang baik, karna sumber daya manusia bisa menjadi pusat persoalan atau masalah bagi kantor ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya sumber daya manusia menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan ketika potensi mereka bisa dikembangkan secara optimal (D'ornay, 2024).

Keberhasilan suatu Instansi tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di Instansi. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu Instansi sangat tergantung pada kualitas SDM atau pegawainya. Semakin baik kualitas pegawai suatu Instansi maka semakin tinggi daya saing Instansi tersebut terhadap Instansi lainnya (Anggerwati, 2023).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan menguatkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal karena emosi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Untuk mencapai tujuan yang efektif maka dibutuhkan manusia-manusia yang mampu memberikan peningkatan dan perkembangan baik di tempat kerja maupun diri sendiri. Hal tersebut dapat dicapai dengan adanya disiplin kerja (Hartati, 2023).

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan instansi, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karna lebih efektif dan efisien (Nur, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara calon peneliti dengan pimpinan Kantor Dinas Satpol PP adalah kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Satpol PP masih perlu ditingkatkan karena masih ada pegawai yang kurang memperhatikan tata tertib ketepatan jam kantor, dan adanya pegawai yang keluar di luar jam istirahat serta pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Berdasarkan data di atas dan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satpol PP Kota Parepare.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian

kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare Yang berjumlah 36 Pegawai. Dalam penelitian ini variabel X dan Y sebanyak 2 variabel, sehingga jumlah sampel maksimum adalah 36 Responden.

Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan objektif, maka data-data yang terkumpul di analisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi dengan menggunakan skala likert (Sugiyono, 2016: 94). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) dimana penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja pegawai (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini responden karakteristik dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
	Laki-laki	32	89%
	Perempuan	4	11%
	Total	36	100%

Sumber : data primer 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (89%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 4 orang (11%). Berdasarkan tabel tersebut bahwa sebagian besar pegawai Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Parepare adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5. Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	27 - 32 Tahun	7	19%
2	33 - 38 Tahun	2	6%
3	39 - 44 Tahun	23	64%
4	> 45 Tahun	4	11%
	Total	36	100%

Sumber : data primer 2024

Berdasarkan tabel usia dari 36 responden, dapat diketahui bahwa 7 responden (19%) berusia di bawah 30 tahun, 2 responden (6%) berusia antara 33 sampai 38 tahun, 23 orang (64%) berusia di antara 39 sampai 44 tahun dan pegawai dengan usia diatas 45 tahun sebanyak 4 orang (11%) . Jadi berdasarkan tabel tersebut, mayoritas pegawai Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Parepare sebagian besar berusia antara 39 sampai 44 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6. Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	20	56%
2	D3	-	-
3	S1	13	36%
4	S2	3	8%
5	S3	-	-
Total		36	100%

Sumber : data primer 2024

Berdasarkan tabel pendidikan terakhir dari 36 pegawai dapat dilihat bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 20 orang (56%), pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 13 orang (36%), sedangkan pendidikan S2 sebanyak 3 orang (8%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 7. Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 Tahun	-	-
2	2 Tahun	8	22%
3	> 3 Tahun	28	78%
Total		36	100%

Sumber : data primer 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang masa kerjanya 2 tahun sebanyak 8 orang (22%) sedangkan diatas 3 tahun terdapat 28 pegawai (78%). Maka diketahui bahwa sebagian besar pegawai Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja parepare memiliki masa kerja diatas 3 tahun.

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)			
1	0,943	0,329	Valid
2	0,638	0,329	Valid
3	0,913	0,329	Valid
4	0,839	0,329	Valid
5	0,516	0,329	Valid
Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X ₂)			
1	0,683	0,329	Valid
2	0,493	0,329	Valid
3	0,683	0,329	Valid
4	0,804	0,329	Valid
5	0,815	0,329	Valid
Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)			
1	0,898	0,329	Valid
2	0,872	0,329	Valid
3	0,858	0,329	Valid

4	0,848	0,329	Valid
5	0,897	0,329	Valid

Sumber : olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 8, hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa maka seluruh pertanyaan memiliki nilai rhitung $> r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach'alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,801 $>$ 0,60	Reliable
2	Disiplin kerja	0,776 $>$ 0,60	Reliable
3	Kinerja pegawai	0,821 $>$ 0,60	Reliable

Sumber : olah data SPSS versi 25

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel independent dan variabel dependent $> 0,60$ dengan variabel X_1 memiliki koefisien 0,801, variabel X_2 sebanyak 0,776 serta Y sebanyak 0,821.

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.146	2.876		.137	.040
X1	.610	.102	.712	.992	.000
X2	.137	.115	.142	.192	.242

Sumber : olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 6,146 menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh oleh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), maka nilai variabel kinerja 6,146.
- Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki 0,610 berarah positif yang berarti bahwa lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- Variabel independent disiplin kerja (X_2) dengan nilai 0,137 menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif pada kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji r (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.146	2.876		.137	.040
X1	.610	.102	.712	.992	.000
X2	.137	.115	.142	.192	.242

Sumber : olah data SPSS versi 25

Dari hasil ttabel tersebut didapatkan 2,035 ,berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh thitung secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel diatas bahwa :

1. Nilai koefisien lingkungan kerja diperoleh thitung sebesar 5,992 > nilai tabel 2,035 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor dinas satuan polisi pamong praja kota parepare.
2. Nilai koefisien menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dikarenakan nilai thitung yang diperoleh 1,192 < nilai ttabel 2,035 dengan nilai signifikan 0,05.

zTabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	99.096	2	49.548	21.697	.000 ^b
Residual	73.076	32	2.284		
Total	172.171	34			

Sumber : olah data SPSS versi 25

Diketahui bahwa pada tabel probabilitas dari distribusi Ftabel 0,05 menghasilkan angka Ftabel 3,28 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan ini dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja X_1 dan disiplin kerja X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada kantor dinas satuan polisi pamong praja kota parepare.

Tabel 13. Hasil Uji (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.549	1.511

Sumber : olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, nilai Rsquare sebesar 0,576 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh besar 0,576 atau (57,6%) sedangkan sisanya sebesar 0,424 atau (42,4) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data pada variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 5,992. Nilai ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 2,035. Selain itu, nilai signifikan yang diperoleh dalam analisis adalah 0,000, yang jelas lebih kecil daripada batas signifikansi 0,05.

Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (P.A. Septiawan, 2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Puspa.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data pada variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,192, yang lebih kecil daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,035. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, meskipun disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, hasil analisis ini menunjukkan bahwa dalam studi ini, disiplin kerja tidak menunjukkan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, variabel disiplin kerja dalam penelitian ini tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja.

Sama halnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gerry Sondakh, 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado. Bahwa disiplin kerja PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan tidak melihat disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,697 yang lebih besar daripada nilai F_{tabel} yang sebesar 3,28. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, baik variabel lingkungan kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kombinasi dari kedua variabel ini memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja.

Sama halnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julita, 2020) dengan judul pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Bahwa hasil penelitian secara parsial maupun simultan variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Secara parsial (uji t) hasil analisis data pada variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 5,992. Nilai ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 2,035. Selain itu, nilai signifikan yang diperoleh dalam analisis adalah 0,000, yang jelas lebih kecil daripada batas signifikansi 0,05. Sedangkan variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,192, yang lebih kecil daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,035. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan (uji F) variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,697 yang lebih besar daripada nilai F_{tabel} yang sebesar 3,28. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, baik variabel lingkungan kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- D'ornay, A. a. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. *Economics and Digital Business Review*, 917-921.
- Anggerwati, A. I. (2023). "Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap." . *Amsir Accounting & Finance Journal* , 24-34.

Hartati, H. a. (2023). "Efek Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Rs. Fatima Kota Parepare." . *Jurnal Mirai Management*, 683-693.

Nur, I. R. (2022). "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah." . *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan* , 297-310.

Dinsar, A. B. (2023). "Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." . *Jurnal Administrasi dan Manajemen* , 82-90.

Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Amsir Bunga Rampai Journal*, 1(1), 115-122.

Nur, I., Abdullah, R., & Ali, R. (2024b). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 5(1).

Nur, I., & Alfianto Anugrah Ilahi, A. (2023). Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kisel Makassar. *Prosenama*, 3, 2023.

Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 3(1), 48-63. <https://doi.org/10.31605/jepa.v3i1.833>

Kiwang, A. S., Pandie, D. B. W., & Gana, F. (2015). Analisis Kebijakan dan Efektivitas Organisasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 19(1), 71. <https://doi.org/10.22146/jkap.7535>

Hartati, & Putra Pandi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 512-524. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>

Fadlian, A., Irawan, R. B., & Faridah, H. (2021). Pelayanan Hukum pada Pengadilan Negeri Karawang di Era Covid 19. *Jurnal Abdimas Mahakam*, 5(2), 148-153. <https://doi.org/10.24903/jam.v5i2.1479>