

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PAM-WM Kota Malili

Syahril, Syahrir², Yusra Nginang^{3*}

^{1,2,3}Manajemen, STIMI-YAPMI Makassar, Makassar, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PAM-WM Kota Malili, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PAM-WM Kota Malili, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PAM-WM Kota Malili. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PAM-WM Kota Malili berjumlah 63 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi. Karena sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik memiliki peran yang sangat penting untuk perusahaan . Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Hal ini merupakan sebuah potensi yang sangat berpengaruh untuk pencapaian tujuan organisasi. Tentunya dibantu dengan adanya teknologi yang canggih, sistem informasi yang memadai, tersedianya modal, agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Kinerja seorang karyawan merupakan suatu masalah yang penting dalam suatu perusahaan, Karena tercapainya tujuan organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja para karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan bagus maka besar kemungkinan bagus pula kinerja perusahaan tersebut, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka kinerja perusahaan akan mengalami penurunan. Kinerja 2 karyawan yang baik yaitu yang mempunyai keahlian (skill) dalam menjalankan tugas-tugasnya dan mau bekerja keras untuk perusahaan. Kinerja adalah prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya,

dan dapat mencapai target dalam bekerja. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dengan kinerja para karyawannya. (Edy Sutrisno, 2010) Oleh karena itu setiap bidang-bidang kerja dalam suatu perusahaan harus dinilai kinerja karyawannya, agar hasil kerja sumber daya manusia yang terdapat dalam bidang-bidang perusahaan dapat dinilai secara objektif. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja terasa tidak nyaman maka para karyawan juga merasa bermalas-malasan untuk melakukan pekerjaannya. Maka dari itu setiap perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melakukan aktivitas kerjanya dalam sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, tentram dan menjadikan karyawan dapat bekerja secara optimal. (Sudaryo,dkk,2018)

TINJAUAN TEORI

Pengertian Kinerja

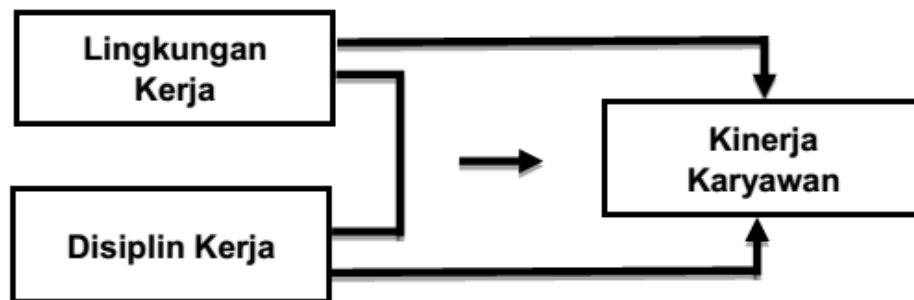
Dalam dunia kerja, kinerja mempunyai arti sebagai hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam waktu tertentu. Pada dasarnya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu mencari keuntungan/laba. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai keinginan perusahaan tersebut. Kinerja berasal dari pengertian (performance). Adapula yang memberikan pengertian (performance) sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dengan baik. Ada pendapat yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007). Kinerja juga merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi pokoknya untuk mewujudkan sasaran, visi dan misinya. Dengan kata lain kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu. (Aprizal, 2018) Selain itu kinerja juga sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dilakukan perorangan maupun tim/kelompok secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu untuk mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan (Kasmir, 2016). Menurut pandangan lain kinerja juga memiliki arti suatu penampilan, kemampuan dan kecakapan yang dimiliki perorangan atau kelompok untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban-beban kerja masing-

masing karyawan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Dari pengertian diatas dapat pula disimpulkan secara sederhana bahwasannya kinerja karyawan adalah suatu hasil dan prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan yang sesuai dengan target dan ketentuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja dapat membangun kepribadian seseorang karyawan, dengan adanya sikap disiplin membuat lingkungan kerja menjadi tenang, tertib, tentram dan terarah. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja merupakan memberlakukan peraturan-peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma-norma kerja sehingga terciptanya suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan akan menunjang tercapainya hasil kerja yang optimal.. (Mulianto, Cahyadi, & Widjajakusuma, 2006) Disiplin juga memiliki arti sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2009). Selain itu disiplin juga memiliki arti sebagai alat yang digunakan oleh para pimpinan-pimpinan untuk penyampaian informasi atau berkomunikasi dengan para karyawan nya agar mereka mau untuk merubah perilakunya dan karyawan bersedia untuk menaati semua aturan yang berlaku yang dibuat oleh perusahaan (Rivai Veithzal, 2009). 14 Dari pengertian diatas dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu suatu sikap kerelaan karyawan untuk menaati segala peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Arti Penting Disiplin Kerja. Setiap perusahaan harus menerapkan sikap disiplin dalam bekerja, karena setiap karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab karyawan agar menjakankan tugastugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin juga sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, dengan adanya semangat kerja maka akan terdorong tingkat kinerja karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kerangka Pikir



Gambar II 4 Kerangka Pikir

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal atau mandiri (Sumanto, 2014). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGY

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui adanya keterkaitan atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ini termasuk filsafat yang memandang realitas/fenomena yang dapat diklarifikasikan, konkret, relatif tetap, terukur, teramati, sistematis yang berhubungan dengan sebab dan akibat. untuk itu pendekatan penelitian ini bersandar pada kevalidan, populasi, dan sampel, adanya dugaan sementara atau hipotesis, data berupa angka dan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika (Sugiono,2014).

HASIL DAN DISKUSI

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur didasarkan perhitungan SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Persamaan Linear Coefficients

Persamaan Linear Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	σ
		β	Std. Error	β		
1	(Constant)	2,330	2,679		,870	,390
	Motivasi (X)	,654	,078	,818	8,403	,000

Sumber : Hasil Olah Data

Dengan kata lain persamaan regresi diatas dapat dikatakan koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,654 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% atau 1 satuan maka kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur akan mengalami kenaikan sebesar 6,54%.

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,659	3,840603

ctors: (Constant), Motivasi Kerja (X)

Sumber : Hasil Olah Data

Koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap kinerja pegawai adalah 0,818 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0,659 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur sebesar 65,9% sedangkan 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji signifikan (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis kriterianya:

Tabel 3. Uji t Koefisien

Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	σ
		β	Std. Error	β		
1	(Constant)	2,330	2,679		,870	,390
	Motivasi Kerja(X)	,654	,078	,818	8,403	,000

Sumber : Hasil Olah Data

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur berdasarkan perhitungannya diperoleh angka hitung $8,403 > t_{tabel} 2.03011$ maka keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pematang Jering.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur dinilai Baik dengan rata – rata skornya sebesar 146,7. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur dapat merasa puas dengan pekerjaannya dengan Dimensi: Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi. Adapun jawaban responden tertinggi pada Dimensi Kualitas Kerja 78 dan Dimensi Inisiatif dengan rata – rata skornya 148. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Ketepatan Waktu yaitu rata – rata skornya sebesar 143

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur dikategorikan baik dengan rata – rata skor responden yaitu 146,8, begitu juga dengan kinerja pegawai dikategorikan baik dengan rata – rata skor responden yaitu 146,7. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat, dengan koefisien korelasinya adalah 0,654 hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memberikan hubungan sebesar 65,4% terhadap kinerja pegawai dan memberikan pengaruh dengan

koefisien determinasinya sebesar 0,818 hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh sebesar 81,8% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} 8,403 > t_{tabel} 2.03011$ yang berarti motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan 81 Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur berdasarkan uji t tersebut terlihat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Luwu Timur yang telah membantu dalam proses awal sampai akhir dalam penelitian ini khususnya support data yang dibutuhkan.

REFERENSI

- Dwi Pratama, Randi.2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi. Herawati, Arini, 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Jeneponto.*
- Mahardhika, Rangga, dkk. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Mathis, L., dkk. 2011. Human Resource Management. Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.*
- Meidizar, G. Rustono, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PrimarindonAsia Infrastructure, Tbk) e- Proceeding of management. Vol.3, No. 2 ISSN: 2355-9357.*
- Mulyadi.2016. Sistem Informasi Akuntansi. Cetakan Kedua, Jakarta: Salemba Empat*
- Orocomna, Cion, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. 83 Prabu Mangkunegara, Anwar. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas, Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Putri Novrita, Putri. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pencairan dan Pertolongan (BASARNAS)*

- Pekan Baru. *Sedarmayanti*. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Stephen P, Robbins, dkk*. 2014. *Organizational Behavior. Edition 15*, New Jersey. Pearson Education.
- Sugiyono*. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono*. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. *Penerbit CV. Bandung: Alfabeta*.
- Syekh, Sayid*. 2011, Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial. *Jakarta: Gaung Persada Press*.
- Tapala, I. (2018)*. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *e-journal katalogis*
- Umar, Husein*. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. *Jakarta: Rajawali*
- 84 *Widiyanti, W. Fitriani, D. (2017)*. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala: Vol, XVII, No. 2*.