

Analisis Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Semarang

Kusnanta

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang. Tipe penelitian dalam penelitian skripsi ini adalah eksplanatori. Data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari catatan, buku dan laporan di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang yang berjumlah 55 orang sekaligus sebagai responden penelitian. Alat analisis data untuk menjawab kebenaran hipotesis penelitian adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang dibuktikan Kesimpulan ini dibuktikan oleh F hitung sebesar 20.464 dengan nilai sig 0,000. Maka hipotesis umum diterima artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang. Diperoleh koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin memiliki nilai beta positif sebesar 0,015 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan nilai beta paling besar dari variabel independen lainnya. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya disiplin mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to test the effect of discipline and work environment on civil servants' performance on the Department of Cooperation, Micro Enterprises, Industry and Trade in Semarang Regency. The type of the research is explanatory. The primary data for the research is obtained by distributing questionnaire to the respondents while the secondary data is obtained from notes, books, and reports in the Department of Cooperation, Micro Enterprises, Industry and Trade Semarang Regency. The Population of the research are 55 civil servants in the Department of Cooperation, Micro Enterprises, Industry and Trade Semarang Regency.

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; September 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address

The instrument for the data analysis is the multiple linear regression. The result of the research indicates that the variable of discipline and work environment simultaneously influences the civil servants' performance in the Department of Cooperation, Micro Enterprises, Industry and Trade of Semarang Regency. This conclusion is backed by the evidence that the value of F Calculate is 20.464 with sig value of 0,000. Therefore, the general hypothesis is accepted. It means that altogether, the independent variables influence the civil servants' performance. It is also concluded that discipline has the dominant effect over the performance of the civil servants in Department of Cooperation, Micro Enterprises, Industry and Trade of Semarang Regency. The regression coefficient indicates that discipline has positive beta value of 0,015 dan significance value of $0,001 < 0,05$. It is the biggest beta value among other independent variables. It means that the first hypothesis is accepted. Discipline has the biggest influence on the civil servants' performance.

Keywords : Discipline, work environment and civil servants' performance

PENDAHULUAN

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang bergerak di bidang Koperasi, Usaha Mikro dan Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar dan Pedagang Kaki Lima. Di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya diatur oleh Peraturan Bupati Semarang Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja, dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang. Untuk tercapainya tujuan organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor sumber daya manusia lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau dinas instansi pemerintah.

Adapun Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang.

Dalam penelitian ini sebenarnya banyak hal yang dapat diangkat dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah

dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan bagaimana disiplin dan lingkungan kerja yang nyaman dapat diterapkan pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang

KAJIAN TEORI

Disiplin

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Pengaturan Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

“Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan”.

Pasal 3 ayat 2 berbunyi : "Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat."

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya etika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penyajiannya dalam bentuk angka yang secara sepintas lebih mudah diketahui satu dengan yang lainnya. Data yang telah diperoleh dapat digunakan untuk permintaan informasi yang bersifat menerangkan data dalam bentuk uraian, suatu penjelasan keadaan, proses, peristiwa-peristiwa tertentu dan sebagainya.

Dalam penelitian ini variable yang digunakan meliputi dua macam yaitu variable X yang terdiri dari X1, X2 dan variable Y. yang merupakan variable X1 adalah Disiplin; X2 adalah Lingkungan Kerja dan variable Y adalah Kinerja Pegawai. Artinya penelitian ini berupaya untuk mencari Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang.

Menurut Sugiyono (2006). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang yang berjumlah 55 orang.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Data yang diperoleh dari kuesioner, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang saat ini disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan perilaku pegawai yang tepat waktu dalam bekerja, selalu melaksanakan absensi, melaksanakan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan, menaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, berpakaian rapi dan sopan, memakai ID card, papan nama dan tanda jabatan, penuh hati-hati mengurangi resiko kerusakan pada bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor, memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor adalah wujud tanggung jawab PNS, bekerja dengan jujur, bekerja dengan tertib dan bekerja dengan cermat. PNS bersemangat melakukan pekerjaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Data yang diperoleh dari kuesioner, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang saat ini, bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dengan

sarana dan prasarana berhubungan langsung dengan kinerja PNS, lingkungan mempengaruhi kinerja PNS , PNS selalu menjaga hubungan baik dengan atasan, menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja menjaga hubungan baik dengan bawahan.

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai

Data yang diperoleh dari kuesioner, Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang saat ini secara bersama-sama dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil pekerjaan sesuai dokumen perencanaan, bekerja menggunakan konsep, hasil pekerjaan sesuai dengan pedoman tata naskah dinas instansi, melaksanakan tugas dengan Surat Keputusan yang diberikan atasan, bisa menyelesaikan paket pekerjaan, laporan kegiatan dapat dipertanggungjawabkan, kualitas pegawai sesuai mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas kerja diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus), dapat mengerjakan pekerjaan bulanan, sesuai perencanaan, kegiatan triwulan, dan dikerjakan tepat waktu.

Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Data yang diperoleh dari kuesioner, pengaruh disiplin kerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang saat ini mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang. Diperoleh koefisien regresi menunjukkan bahwa atraksi memiliki nilai beta positif sebesar 0,368 dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$, hal ini menunjukkan nilai beta paling besar dari variabel independen lainnya. Hal ini mengindikasikan hipotesis keempat diterima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja, dibuktikan dengan perilaku pegawai yang tepat waktu dalam bekerja, selalu alat

perlengkapan kantor adalah wujud tanggung jawab PNS, bekerja dengan jujur, bekerja dengan tertib dan bekerja dengan cermat. PNS bersemangat melakukan pekerjaan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, terbukti dengan sarana dan prasarana berhubungan langsung dengan kinerja PNS, lingkungan mempengaruhi kinerja PNS, PNS selalu menjaga hubungan baik dengan atasan, menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja menjaga hubungan baik dengan bawahan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan hasil pekerjaan sesuai dokumen perencanaan, bekerja menggunakan konsep, hasil pekerjaan sesuai dengan pedoman tata naskah dinas instansi, melaksanakan tugas dengan Surat Keputusan yang diberikan atasan, bisa menyelesaikan paket pekerjaan, laporan kegiatan dapat dipertanggungjawabkan, kualitas pegawai sesuai mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas kerja diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus), dapat mengerjakan pekerjaan bulanan, sesuai perencanaan, kegiatan triwulan, dan dikerjakan tepat waktu.

Saran

Hal yang dapat dijadikan saran-saran oleh peneliti dengan mendasarkan pada hasil pembahasan pada bab sebelumnya adalah :

1. Dengan diperolehnya hasil survey yang memisahkan beberapa atribut yang akan menjadi pengaruh besar pada kinerja pegawai, maka hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi pegawai negeri di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang.
2. Hendaknya pimpinan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang, mengoptimalkan disiplin kerja dengan menegakkan disiplin kerja secara tepat dengan memberikan program orientasi kepada pegawai, kemudian menjelaskan secara rinci peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekuensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Universitas Trisakti.
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, Tesis. Palu : Universitas Tadakulo.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- Peraturan Bupati Semarang Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang.
- Sidanti, Heni. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis.
- Thoha Mifta. 2012. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.