

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Ilir

Eka Agusti Diana ¹, Efan Elpanso ²

^{1&2}Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang
Email : ekaagusti1234@gmail.com

Abstract: The purpose of this investigation is to find out the influence of free variables on bound variables, this type of research is Quantitative research that emphasizes on data - numerical data (number) processed by statistical methods.. This research leads to a correlational study. This correlation study is a relationship between two variables, not only in the form of cause and effect, but also in the interaction between the variables. This method will be used to investigate the relationship between the work discipline and the work environment of the staff at the Public Welfare Service and the village of Ogan Ilir district. This research is located in the Public Welfare Department and the village of Ogan ilir district, (Indralaya Raya, Kec. Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862). The research will be conducted from September to December. Data sources. The data sources obtained in this research are primary data, i.e. data that are directly derived from the first source of data located in the research or research objects. The first data used in this study is the result of the answers of the questionnaire given to the staff of the Public Welfare Service and the village of Ogan Ilir district. The results of this research show that in part the work discipline has a significant influence on the performance of the staff at the public welfare service and Ogan ilir districts.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Performance

Abstrak: Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data – data numerikan (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi yang bersifat korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antara dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabel. Dengan metode ini akan mencari tentang hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Ogan Ilir. Lokasi Penelitian. Penelitian ini berlokasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir, (Indralaya Raya, Kec. Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862). Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September sampai bulan Desember. Sumber Data. Adapun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil dari jawaban Kuesioner yang diberikan kepada para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong pegawai untuk berusaha secara maksimal demi terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kedisiplinan dapat dikatakan sebagai kunci penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Disiplin kerja harus dijalankan berdasarkan standar organisasi dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut. Apabila seluruh pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka dapat dikatakan bahwa pegawai sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Davis, 2012) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Fathoni, 2015) menyatakan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Pada penelitian ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir diajukan sebagai objek sasaran dalam penelitian karena Dinas ini merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan desa yaitu Dinas yang bertanggung jawab dalam mengembangkan serta melaksanakan program – program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pedesaan. Tugasnya meliputi pembangunan desa, pemberdayaan ekonomi masyarakat, pengembangan potensi lokal, pelatihan, pendampingan, serta pengelolaan program – program pembangunan yang berfokus pada kemajuan desa dan kesejahteraan masyarakat. Tujuan utamanya adalah memberdayakan masyarakat pedesaan agar lebih mandiri secara ekonomi serta meningkatkan infrastruktur dan kualitas hidup di wilayah desa di Kabupaten Ogan Ilir.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir masih terdapat masalah yang menunjukkan

rendahnya kinerja pegawai, seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor dan masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Kemudian lingkungan kerja yang tidak memadai seperti fasilitas masih banyak yang belum sempurna. Penelitian terfokus pada permasalahan – permasalahan diatas akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, serta mengidentifikasi potensi perbaikan yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi pegawai.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit konsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik, seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang pegawai secara kualitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan. Menurut (Moheriono, 2015) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2016) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2014) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengejakannya.

Menurut (Hasibuan, 2014) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Wirawan, 2014) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Sutrisno, 2018) mengatakan disiplin adalah sikap kedisiplinan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan

perusahaan. Menurut (Siagian, 2016) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2018) disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Menurut (George, 2012) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data – data numerikan (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar,2007). Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi yang bersifat korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antara dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabel. Dengan metode ini akan mencari tentang hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Ogan Ilir.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan ilir, (Indralaya Raya, Kec. Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862). Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September sampai bulan Desember.

Sumber Data

Adapun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin,2011). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil dari jawaban Kuesioner yang diberikan kepada para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer Statistical Program For Sosial Science (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (Questioner) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administration” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha dikatakan reliable bila hasil Alpha $> 0,61$. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Regresi

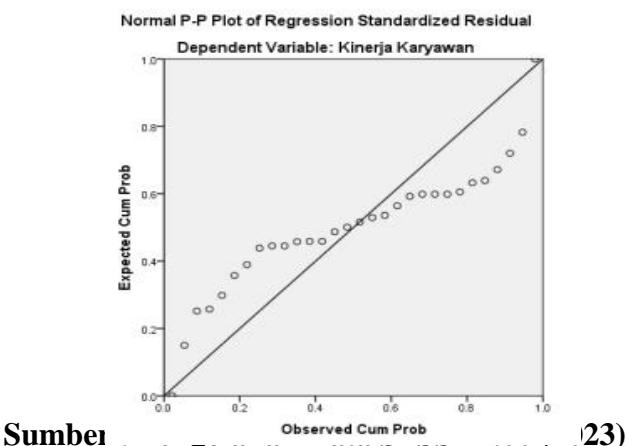
Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi liniear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber

(23)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a. Bila $Tolerance < 0,01$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b. Bila $Tolerance > 0,01$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013)

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.661	1.512
	Lingkungan Kerja	.661	1.512

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,512 dan variabel lingkungan kerja (X2) juga sebesar 1,512. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,661 dan variabel lingkungan kerja (X2) juga sebesar 0,661. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

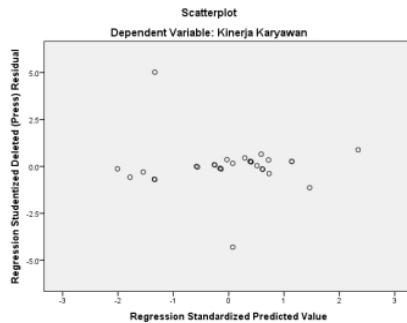
Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPPS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Bentuk gambar 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficientsa		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.525	2.352		.293
	Disiplin Kerja	.871	.092	1.032	.000
	Lingkungan Kerja	.282	.098	.315	.008

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2,525
- 2) Disiplin kerja = 0,871
- 3) Lingkungan kerja = 0,282

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,525 + 0,871 + 0,282$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 2,525 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir akan meningkat sebesar 2,525.
2. β_1 sebesar 0,871 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,871 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar 0,282 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,282 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2016)

$$t = r \frac{n - k}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai thitung

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

k = Variabel independen

Bentuk pengujian

- a. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila $|t| >$ atau $|t| < -$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $|t| \leq$ atau $|t| \geq -$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Coefficientsa			T	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.525	2.352		1.074	.293
	Disiplin Kerja	.871	.092	1.032	9.446	.000
	Lingkungan Kerja	.282	.098	.315	2.880	.008

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

A. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 9,446 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (30-2= 28), di peroleh t tabel 2,048. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung 9,446 > t tabel 2,048. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Ogan Ilir.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir

B. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 2,880 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (30-2= 28), di peroleh t tabel 2,048. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung 2,880 > t tabel 2,048. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Ogan Ilir. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,008 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa kabupaten Ogan Ilir.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat

yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaskud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Bila $>$ atau $- < -$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel dan dengan Y.
-) Bila \leq atau $- \geq -$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel dan dengan Y.

Tabel 6 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVAa					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1.	Regression	210.337	2	105.169	49.791
	Residual	57.030	27	2.112	
	Total	267.367	29		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja					

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 49,791, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan dk = n-k-1

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 49,791 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (30-2-1=27), di peroleh F tabel 3,35. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung 49,791 $>$ F tabel 3,35. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.

3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengakuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887a	.787	.771	1.45334

- | |
|---|
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,887 atau 88,7 yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah tinggi. Pada nilai RSquare dalam penelitian ini sebesar 0,787 yang berarti 78,7% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 21,3% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,67345 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemeberdayaan Masyarakat dan Desa Kabuapten Ogan Ilir. diperoleh thitung $9,446 > ttabel 2,048$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018). Penelitian tersebut menjelaskan untuk mencapai tujuan organisasi dipelukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemeberdayaan Masyarakat dan Desa Kabuapten Ogan Ilir. diperoleh thitung $2,880 > ttabel 2,048$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemeberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019). Penelitian tersebut menjelaskan dalam mencapai prestasi yang baik, harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini sangat berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai, karena keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien.

Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemeberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat Fhitung sebesar 113,045 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 3,35. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemeberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kerja. Karena pada dasarnya disiplin kerja yang ada pada pegawai sangat tergantung pada lingkungan kerja yang membuat pegawai itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada dalam ruangan kerja. Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.
3. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator). Zanafa Publishing.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizien, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal IlmuSosial,EkonomiDanHukum*,4(1)46–60.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>

- Davis, G. B. (2012). Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. (terj. Adreas S. Adiwardana). Pustaka Binaman Presindo
- Fathoni, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta
- Faustyna, F., & Jumanji, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Dasar-dasar Perbankan. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara
- Hermawan, A. (2012). Komunikasi Pemasaran. Hermawan.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.