

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Indrajaya

## Abstract

*The Department of Environment of Central Sulawesi Province together with the local government formulates policies in the field of environmental protection and management. The study aims to determine and analyze simultaneous and partial influence of discipline and organizational climate on officials' performance in The Department of Environment, Central Sulawesi Province. Sample of 49 officials selected with census method. Method of analysis is multiple linear regressions with quantitative approach. The result shows that work discipline and organizational climate simultaneously and partially have significant influence on officials' performance in The Department of Environment, Centra Sulawesi Province.*

**Keywords:** *work discipline and organizational climate simultaneously and partially have significant influence on officials' performance*

Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah (DLKD) mempunyai tugas membantu pemerintah daerah merumuskan kebijakan dalam bidang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Berdasarkan UUD 1945 pembangunan ekonomi diselenggarakan berdasarkan prinsip pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan karena lingkungan hidup yang baik dan sehat merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia. Berdasarkan hal tersebut peran Dinas Lingkungan Hidup Daerah dalam melakukan perencanaan pembangunan daerah khususnya dibidang lingkungan hidup sangat dibutuhkan, penting dan strategis. Semakin maju dan berkembang suatu daerah maka persoalan lingkungannya pun akan semakin kompleks. Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah merupakan organisasi dibawah pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang bergerak dibidang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah.

Masalah disiplin bagi kalangan pegawai negeri sipil sudah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan jelas tentang kewajiban yang harus

ditaati dan hak larangan yang tidak boleh dilanggar. Sebagaimana yang telah dituangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, memberikan pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu unsur yang mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi adalah disiplin yang merupakan cerminan tindakan kesadaran dan itikad baik yang didasarkan atas kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku guna tercapainya pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja yang berhasil guna dan berdaya guna. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin kerja para pegawai sangat dibutuhkan, karena telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang menjadi tujuan organisasi untuk mendisiplinkan para pegawainya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Sedarmayanti, 2007:15).

Iklm organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan karena hal ini merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian menjadi dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan (Sari, 2009). Susanti (2012) menyebutkan iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi. Pegawai akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam instansinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi instansi dan menimbulkan perasaan berharga. Selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim organisasinya yang tidak kondusif.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanatoris atau penjelasan yang menunjukkan kedudukan variabel-variabel

yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya (Sugiyono, 2006).

Meskipun model penelitian ini uraiannya mengandung deskripsi, akan tetapi sebagai penelitian relasional fokusnya terletak kepada penjelasan terhadap hubungan-hubungan antar variabel. Unit analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah setiap individu (Singarimbun dan Effendi, 2006). Individu yang dimaksud disini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

### Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu sejak bulan November 2016. Dengan lokasi penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, berlokasi di Jalan Rajamoili No.11.

### Populasi Penelitian

Dalam proses penelitian ini peneliti meneliti keseluruhan pegawai negeri sipil yakni kepala bidang, kepala seksie dan staf, sedangkan kepala badan dan peneliti tidak masuk dalam penelitian, sehingga yang diambil dalam penelitian berjumlah 49 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian relatif kecil, maka akan dilakukan dengan metode sensus. Metode sensus adalah metode yang digunakan dengan memasukkan semua unsur populasi sebagai responden (Sugiarto, 2001).

### Definisi Operasional Variabel

#### 1) Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Variabel disiplin kerja pegawai mengadopsi pendapat yang dikemukakan oleh Soetrisno, 1992 yaitu: disiplin waktu, disiplin administratif dan disiplin moral.

1. Disiplin waktu merupakan satu bagian atau aspek disiplin administrasi. Akan tetapi makin pentingnya unsur waktu yang telah ditetapkan, termasuk jam

kerja, jam istirahat, jam pulang kantor dan jam mulai serta penutupan rapat seminar dan lain-lain.

2. Disiplin administratif adalah disiplin untuk mengerjakan (atau tidak mengerjakan) seperti tertera dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya. Kaidah tersebut dapat berupa suatu norma hukum, norma kesusilaan, peraturan kepegawaian dan lain-lain.
3. Disiplin moral adalah disiplin yang keluar dari hati untuk berusaha menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila disiplin moral bersifat otonom maka disiplin waktu khususnya dan disiplin administratif pada umumnya bersifat heteronom, maka lebih mudah untuk dibuktikan, dicatat, dikontrol dan sebagainya. Sedangkan disiplin moral hanya nampak pada pertanggungjawaban serta selesai atau tidaknya pekerjaan.

## 2) Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)

Nitisemito (1982: 97) mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap organisasi serta bagaimana hubungan antar karyawan dan antar kelompok dalam suatu organisasi. Adapun indikator dalam pengukuran iklim organisasi adalah lingkungan kerja organisasi, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja serta fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

## 3) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y) menurut Rivai (2005: 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan

keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi: Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

## Teknik Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model yang sah bila dipakai asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares – OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik terdiri dari:

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel *dependen*, atau *independen* atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Jika data yang tidak berdistribusi normal, maka dapat menggunakan analisis non parametrik dan data berdistribusi normal, menggunakan analisis parametrik termasuk model-model regresi.

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik uji normalitas pada *dependent* variabel kinerja. Dasar sebagai pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel *independen*. Menurut Umar (2008: 80) jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

Mengukur multikolinearitas juga dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran *Tolerance*, menurut Umar (2008:81). Cara menghitung VIF untuk koefisien dari variabel *independen* menggunakan rumus:

$$VIF = 1/(1 - R^2)$$

Menghitung TOL dengan rumus:

$$TOL = (1 - R^2)$$

Keterangan :

$R^2$  : koefisien determinasi

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008 : 82) Uji *heteroskedastisitas* dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *homoskedastisitas*, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang

baik adalah model yang *heteroskedastisitas*.

Secara sederhana, analisis regresi berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Dalam penelitian ini variabel *dependen* atau terikat adalah *Kinerja pegawai* dan variabel *independen* atau bebas adalah *Disiplin kerja* dan *Iklim Organisasi*. Menurut Sugiyono (2008: 277) persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y : variable *dependen*

a : konstanta

$b_1$ - $b_2$  : koefisien regresi

$X_1$  -  $X_n$  : variabel *independen* X

e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

Rumus di atas apabila direlevansikan dengan penelitian ini akan diperoleh bentuk formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : *Kinerja pegawai*

a : konstanta

$b_1$ - $b_3$  : koefisien regresi

$X_1$  : *Disiplin kerja*

$X_2$  : *Iklim organisasi*

e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

## Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikansi Uji F dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008: 257) :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

- R : Koefisien korelasi ganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah sampel

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh *Disiplin Kerja* dan *Iklim Organisasi* secara simultan terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dimana kaidah-kaidahnya adalah sebagai berikut :

1. Jika  $F_{sig} < \alpha$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka terbukti semua variabel bebas yaitu variabel *Disiplin Kerja* dan *Iklim Organisasi* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah .
2. Jika  $F_{sig} > \alpha$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka semua variabel bebas yang secara simultan yaitu variabel *Disiplin Kerja* dan *Iklim Organisasi* tidak berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

**Uji t**

Uji t pada dasarnya menunjukkan Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas budaya organisasi, konflik, dan stres terhadap motivasi yang merupakan variabel dependennya.

Uji t dimaksudkan untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing (*parsial*) variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{sig}$  dengan nilai  $\alpha$ . Adapun formulasi uji-t menurut (Sugiyono, 2008) adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Di mana:

- $t_{hitung}$  = Diperoleh dari tabel distribusi t
- $b_i$  = Parameter estimasi
- $Sb_i$  = *Standard error*

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{sig} < \alpha$  pada tingkat kepercayaan penelitian 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka terbukti variabel independen yang diamati mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t_{sig} > \alpha$  pada tingkat kepercayaan penelitian 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka terbukti variabel independen yang diamati tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

**Hasil Regresi**

Regresi linear berganda merupakan salah satu alat statistik parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis statistik parametrik regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indeviden ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 49 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (disiplin kerja dan iklim organisasi) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	0,170	0,512	0,332	0,741
X <sub>1</sub> = Disiplin Kerja	0,355	0,129	2,762	0,008
X <sub>2</sub> = Iklim Organisasi	0,505	0,137	3,678	0,001
R = 0,612				
R-Square	= 0,375	F-Statistik	= 13,772	
Adjusted R-Square	= 0,347	Sig. F	= 0,000	

Sumber: Hasil Regresi.

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 0,170 + 0,355X_1 + 0,505X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>) memberi pengaruh terhadap variable independen ( Y ) model analisis regresi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,170 berarti kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel disiplin kerja dan iklim organisasi adalah sebesar 0,170.
2. Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dengan koefisien regresi 0,355 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin naik kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dengan koefisien regresi 0,505 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara iklim organisasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik iklim organisasi yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang ada.

### Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni disiplin kerja (X<sub>1</sub>), dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>), dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yakni:

Dari Tabel 1 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square = 0,375 atau = 37,50%. Hal ini berarti bahwa sebesar 62,50% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.12 dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 13,772$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: disiplin kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata *terbukti*.

### Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

#### 1. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,355, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,008. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

## **2. Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Untuk variabel iklim organisasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,505, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,001. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, hasil pengujian terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**

Faktor yang dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah faktor kedisiplinan, dimana faktor

kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai karena disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong terciptanya kinerja pegawai, disiplin kerja dalam hal ini tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan dalam kehadiran, tetapi lebih dari itu disiplin meliputi semua sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak.

Tuntutan peningkatan jasa pelayanan umum harus dibarengi dengan meningkatkan disiplin pegawai, karena pegawai sebagai unsur pokok dalam organisasi mempunyai peran yang amat penting dan menentukan. Peningkatan disiplin ini antara lain dapat dicapai melalui upaya-upaya yang mendorong agar semua aturan dan tata tertib organisasi yang telah diatur sedemikian rupa ditaati, dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai sebagaimana mestinya. Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, 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 yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada disiplin kerja yang terjadi pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, menunjukkan dimensi disiplin waktu, disiplin administratif maupun disiplin moral pada pegawai terlaksana dengan baik guna mendukung proses

penyelesaian pekerjaan. Walaupun masih banyak perlu ditingkatkan kemampuan para pegawai dalam menjalankan beban tugas kedinasan, khususnya pengawasan terhadap kondisi lingkungan hidup yang ada di Sulawesi Tengah.

Iklm organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Iklm organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap karakteristik dari prosedur yang ada dalam sebuah instansi. Iklm organisasi adalah, persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya: *supplier*, nasabah, konsultan, dan lain-lain) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja pegawai. Iklm organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Iklm organisasi menurut Akula (2013) merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya tidak berwujud, dapat berubah ke suasana yang lebih baik dan dapat mempengaruhi pegawai atau pegawai sehingga bersedia bekerja tanpa paksaan. Kurang diperhatikannya iklm organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu menciptakan iklm organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka bekerja.

Pada data frekuensi pada variabel iklm organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah,

menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan bawahan, sehingga terciptanya harmonisasi guna peningkatan penyelesaian pekerjaan. Selain itu pula fasilitas guna menunjang pekerjaan bagi para pegawai perlu ditingkat khusus alat-alat yang dibutuhkan pegawai dalam pekerjaan dilapangan. Hasil penelitian ini didukung oleh Wawan (2010) dalam hasil penelitian Terdapat pengaruh secara bersama-sama iklm organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta., Zulkiram, dkk (2013) menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklm organisasi, disiplin kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Masyarakatan Klas IIA Banda Aceh, dan Rinaldi (2016) hasil penelitian menyatakan secara simultan menerima hipotesis adanya pengaruh variabel disiplin kerja, etos kerja dan iklm organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentosa Pontianak.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Untuk menerapkan kedisiplinan kerja, suatu organisasi memiliki tata tertib atau peraturan yang jelas, penjabaran tugas dan wewenang, serta tata kerja.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat

menghasilkan kinerja yang baik. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Berdasarkan fakta empirik dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, adanya peningkatan dilihat dari distribusi frekuensi dan persentase khusus dimensi disiplin waktu, kehadiran para pegawai untuk masuk kantor tepat waktu serta dalam menyelesaikan pekerjaan dibebankan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Adapun yang perlu ditingkatkan yaitu waktu pulang kantor yang harus sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta pemberian sanksi atau hukuman kepada pegawai yang harus konsisten. Pada dimensi administratif perilaku kerja yang dilakukan oleh para pegawai yang mengarsipkan hasil pekerjaan, serta dalam bekerja secara sistematis skala prioritas dalam mengerjakan pekerjaan. Pada dimensi disiplin moral para pegawai merasa sangat penting dalam memegang teguh kejujuran, etika kerja dan taat aturan yang ditetapkan. Hal ini disikapi karena proses pekerjaan yang pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah melakukan pemantauan, konsevasi sumber daya alam, pengawasan, pengendalian dan penataan lingkungan membutuhkan kesiapan para pegawai untuk bekerja.

Disiplin kerja yang dibangun para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sangat membantu dalam menghadapi tantangan pekerjaan kedepan. Hal ini ditunjukkan antara lain dengan adanya perubahan kualitas udara dan atmosfer yang terjadi secara berkelanjutan yang membahayakan bagi kelangsung kehidupan ekosistem. Selain itu pula meningkatnya pencemaran air sebagai akibat dari aktifitas manusia melalui kegiatan industri, rumah tangga, pertambangan dan pertanian yang ada di Sulawesi Tengah. Selain itu pula degradasi hutan yang

disebabkan berbagai kegiatan ilegal terus meningkat, peralihan fungsi kawasan hutan menjadi permukiman, perkebunan, perindustrian dan pertambangan.

Hasil dalam penelitian ini didukung oleh Revita, Meri (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. Novyanti, Joyce Sagita. (2015), Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Para pegawai merasa bahwa iklim yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang dan memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Para pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Iklim yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai kinerja. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pegawai dan berorientasi prestasi), maka dapat diharapkan tingkah laku kearah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa kinerja akan berkurang yang menyebabkan menurunnya efektifitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Bekerjasama berarti memberi tanggung jawab dan otoritas kepada pegawai untuk membuat keputusan tentang bagaimana bekerja paling efisien, dan organisasi akan bisa merespon dengan cepat dan efektif lingkungan yang cepat berubah. Sehingga hal ini memungkinkan organisasi untuk terus belajar (dan mengambil manfaat dari proses

itu) secara lebih efektif. Suatu organisasi yang melibatkan banyak fungsi akan membantu meningkatkan manajemen mutu, mendorong berkembangnya kreatifitas dan inovasi, meningkatnya produktifitas. Tingkat kinerja yang dihasilkan kemudian mengumpukan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada iklim lingkungan kerja yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktek manajemen. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat pegawai berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Berdasarkan fakta empirik dari hasil penelitian bahwa iklim organisasi Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dapat dilihat dari distribusi frekuensi dan persentase jawaban responden pada dimensi lingkungan kerja organisasi pada item pernyataan dengan tertatanya ruangan kerja yang baik para pegawai merasa nyaman dalam bekerja, selain itu pula pegawai merasa lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sesuai dengan harapan dan menunjang proses penyelesaian pekerjaan. Pada dimensi hubungan atasan dengan bawahan para pegawai merasa perilaku yang dilakukan pimpinan menjalin hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, selain itu pula hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis sehingga menimbulkan rasa saling menghormati. Pada dimensi hubungan sesama rekan kerja pegawai membangun rasa persaudaraan sehingga dapat meningkatkan kinerja, serta tetap menjalin komunikasi apabila dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat kendala. Pada dimensi fasilitas yang disediakan organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi

Tengah merasa nyaman dengan fasilitas yang telah disediakan oleh dinas berupa fasilitas elektronik, fasilitas kendaraan guna menunjang proses pekerjaan dalam melakukan pengkajian dan pembinaan amdal, serta pemantauan dan konservasi sumber daya alam.

Iklim organisasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sangat penting karena peningkatan kualitas manusia sebagai sumber daya utama pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup perlu lebih diutamakan dan ditingkatkan. Koordinasi dan jalinan kerjasama antar pemangku kepentingan (*stake holder*) terus dikembangkan secara berkelanjutan untuk menghindari terjadinya konflik dalam kegiatan pemanfaatan sumber daya alam (pertambangan, kehutanan) dan lingkungan. Sikap koordinasi dan jalinan kerjasama dapat bekerja secara sinergis dan saling melengkapi dalam pengembangan tata pemerintahan yang baik yang mendasarkan pada asas partisipasi, transparansi dan akuntabilitas yang mendorong upaya perbaikan pengelolaan sumber daya alam dan pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Hasil dalam penelitian ini didukung oleh Setiawan, Cahaya Kiki (2015) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Kamuli, Sukarman (2012) menyatakan berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) dapat dikemukakan bahwa secara simultan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai:

1. Diharapkan bagi Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan disiplin kerja dan iklim organisasi pada pegawai .
2. Diharapkan bagi Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk meningkatkan disiplin kerja, berupa jam pulang kantor dan konsistensi dalam memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai.
3. Pada Iklim organisasi yang perlu ditingkatkan pada dimensi lingkungan kerja organisasi, yaitu lingkungan kerja jauh dari polusi suara. Hal ini disebabkan proses pekerjaan yang dilaksanakan berupa pengawasan, pengendalian dan penataan lingkungan serta pemantauan dan konservasi sumber daya alam yang membutuhkan kondisi lingkungan yang baik.
4. Kepada peneliti selanjutnya yang hendak meneliti objek ataupun tema yang sama dengan penelitian ini disarankan untuk menambah variabel dan mencoba menggunakan alat analisis yang berbeda agar hasil penelitian tentang disiplin kerja

dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan jurnal ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama diri penulis.

### DAFTAR RUJUKAN

- Akula, R. L. Koti. & Sreenivas Talluri. 2013. Impact of Organisational Climate on Job Satisfaction of Doctors in Hospitals of Andhra Pradesh, India. *International Journal of Social Science & Management*, 3 (3), h: 76-80.
- Kamuli, Sukarman. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi* Volume 9, No.1, Maret . Hal. 1-8.
- Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 1, Januari. hlm 105-115 ISSN: 2302-2019.
- Revita, Meri. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *e Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 9, September. hlm 159-170 ISSN: 2302-2019.
- Rinaldi, Udin. 2016. Dampak Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Sentosa

- Pontianak). *Jurnal Eksos*, Agustus, Th. XI, No. 1. Hal. 45 – 54.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* . Vol. 1 No. 1. Hal. 23-32.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2001, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Soetrisno, P.H. 1992. *Kapita Selekta Ekonomi (Suatu Studi)*. Edisi II. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Wawan, Ridwan Mutaqin. 2010. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Politeknik Kesehatan Surakarta*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Zulkiram, Mukhlis Yunus dan Amri. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Lembaga Masyarakatan Klas IIA Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0199. Volume 2 No. 1. Hal. 128 – 137.