

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SELONG KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Handry Sudiarta Athar

Pascasarjana Universitas Mataram

Article Information

Category: Business and finance, Research Paper

Corresponding

author:andre_sudiarta@yahoo.com
Universitas Mataram, Jl.
Majapahit No.62, Gomong,
Kec. Selaparang, Kota
Mataram, Nusa Tenggara Bar.
83115

Reviewing editor:

Hendryadi, Management, STEI
Indonesia, Jakarta, Indonesia

Received 14 Oct 2019

Accepted 25 Feb 2020

Accepted author version

posted online: 29 Feb 2020



Published by Economics
Faculty of Attahiriyah
Islamic University

ABSTRACT

Purpose-The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, discipline and work environment on the performance of the Selong District Office staff in East Lombok Regency.

Design/methodology/approach- Discrete research approach, a population of 32 people who were determined using census techniques. Analysis using Multiple Linear Regression, Hypothesis testing is done using partial test (t-test), simultaneous test (F-test) and coefficient of determination test (r^2)

Findings-Based on the results of an analysis of research shows that leadership variables have a positive and significant effect on employee performance with. Disciplinary variables have a significant positive effect on employee performance. Work environment variables have a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously the three independent variables, leadership, discipline and work environment together have a significant positive effect on employee performance variables.

Implications- The test results show that both the physical and non-physical environment has a positive and significant effect on employee performance. The implication is, office and room conditions must be considered if you want to improve the performance of Selong District Office employees

Keywords:Leadership, Discipline, Work Environment, Employee Performance



© 2020 The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license

To link this article
<http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/367>

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SELONG KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Handry Sudiarhta Athar
Pascasarjana Universitas Mataram
Email: andre_sudiartha@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan –Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.

Metode –Pendekatan penelitian dengan Diskriptif, Populasi sebanyak 32 orang yang ditentukan dengan menggunakan tehnik sesus. Analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji partial (t-test), uji simultan (F-test) dan uji koefisien determinasi (r^2).

Temuan –Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan. Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan ketiga variabel bebas, kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Implikasi –Hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasinya adalah, kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong.

Kata Kunci: *Leadership, Discipline, Work Environment, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam sebuah organisasi yang memiliki fungsi sebagai penggerak faktor-faktor yang lainnya. Wirawan (2009) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia sangat penting karena memiliki peran untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Edison (2016) kinerja merupakan hasil dari acuan yang telah disepakati sebelumnya secara bersama-sama. Kinerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Faktor lain yang juga memberikan pengaruh pada kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Menurut Kasmir (2016) disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang dapat dimaknai sebagai usaha karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh baik hal-hal yang berkaitan dengan waktu kerja maupun aturan kerja. Selain itu, didalam organisasi baik private maupun organisasi pemerintahan, kepemimpinan merupakan faktor penting terutama dalam menggerakkan roda organisasi.

Observasi awal yang dilakukan penulis pada bulan Oktober 2018, diperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai yang terlihat dari tabel di bawah.

Tabel 1
Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong
Kabupaten Lombok Timur

Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	(%) Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Keterangan
2013	20	84,23	Baik
2014	20	84,50	Baik
2015	20	85,15	Baik
2016	20	85,05	Baik

Sumber: Data Bagian Umum Kantor Kecamatan Selong

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Selong belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik (belum mencapai angka 91). Selain itu, tabel di atas juga memperlihatkan penurunan kinerja PNS sebesar 85,15 pada tahun 2015, turun menjadi 85,05 pada tahun 2016. Tujuan penelitian ini meliputi: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. (2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. (4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur

2. Tinjauan Literatur

Kepemimpinan

Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara untuk mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka dalam mencapai tujuan Bersama (Sudarmanto, 2009).

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Kedisiplinan

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam variabel kedisiplinan yaitu: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, standar kerja, dan bekerja etis.

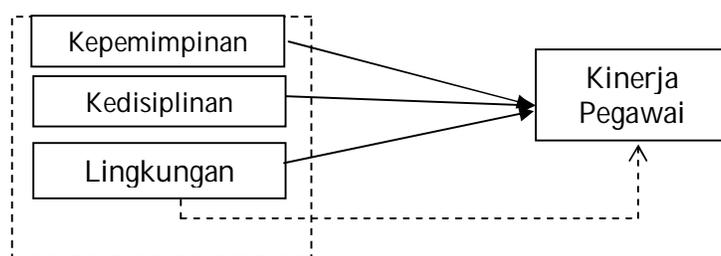
Lingkungan Kerja

Menurut Armstrong (2012), lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja serta perlakuan manajer kepada bawahan.

Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Rivai dan Basri (2015), menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah pencapaian seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya serta mencapai target yang diharapkan.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan Model Penelitian di atas maka, hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong
- H2: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong
- H4: Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong

3. Metodologi

Populasi dari penelitian ini sebanyak 32 orang yang terdiri dari 17 PNS dan 15 orang pegawai honorer. Sampel penelitian adalah seluruh populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner. Indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda checklist (\checkmark) pada kolom jawaban yang disediakan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

4. Hasil Dan Pembahasan

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinieritas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji

salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Hasil analisis data memperlihatkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z variabel penelitian sebesar 0,669 yang lebih dari 0,05 pada (sig > 5%). Hal tersebut menunjukkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sangat tinggi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,851	1,267	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kedisiplinan	0,851	1,267	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,851	1,267	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian multikolinieritas dengan VIF menunjukkan nilai yang kurang dari 10 dengan tolerance mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebasnya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Pengujian Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.988	3.845
Kepemimpinan	.325	.194
Kedisiplinan	.544	.145
Lingkungan Kerja	.479	.112

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh hasil konstanta sebesar 5,988 dengan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,325, variabel kedisiplinan 0,544 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,479 sehingga dapat dituliskan persamaan regresi yang didapatkan dari hasil pengolahan data adalah sebagai berikut.

$$Y = 5,988 + 0,325X_1 + 0,544X_2 + 0,479X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji partial (t-test), uji simultan (F-test) dan uji koefisien determinasi (r²).

Tabel 4

Hasil Pengujian Hipotesis					
Variabel	<i>t-test</i>	Nilai t tabel	<i>F-test</i>	Nilai F tabel	Koefisien Determinasi r^2
Kepemimpinan	3,672	2,048			
Kedisiplinan	3,756	2,048	31,236	2,95	0,769
Lingkungan Kerja	3,708	2,048			

Sumber: Data hasil penelitian, diolah dengan SPSS 20

Dari tabel 4 di atas maka didapatkan masing-masing nilai dari pengujian hipotesis yang diuji dalam penelitian ini.

Uji Kecocokan Model

Uji Kecocokan model dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi 5%. Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 31,236 > 2,95 artinya model regresi yang menempatkan kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai independen telah memenuhi kecocokan model yang baik (*Good Fit*) sehingga dapat diinterpretasi lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi yang terlihat pada tabel 3 di atas adalah sebesar 0,769. Artinya, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 76,9%. Sisanya, 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Uji Partial (*t-test*)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai tabel, dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Jika besaran t hitung > t tabel maka hipotesis yang diajukan diterima. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terbukti signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang seluruhnya lebih besar dari t tabel (1.96). Dapat dinyatakan bahwa H1, H2 dan H3 terdukung secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aktarina (2013), Simatupang (2012) yang membuktikan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Ainun (2013) dan Akmaludin (2012) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Yudiningsih (2016) Rumondor (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari jumlah sampel. Riset berikutnya disarankan untuk memperbesar ukuran sampel, sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasi.

6. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dalam penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan: (1). Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. Hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif antara

kepemimpinan dan kinerja pegawai, artinya peningkatan kualitas kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur; (2).Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. Hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif antara kedisiplinan dan kinerja pegawai, artinya nilai-nilai kedisiplinan yang dipraktikkan oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur; (3).Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. Hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, artinya kondisi lingkungan fisik maupun non fisik yang ada di kantor kecamatan akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur; (4).Variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. Dilihat dari nilai koefisien determinasi yang didapatkan dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen, dan sebagian kecil dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Implikasi

Faktor kedisiplinan harus diperhatikan oleh semua pegawai dari level paling atas sampai bawah. Hasil temuan penelitian menunjukkan faktor kedisiplinan merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai hal tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari variabel kedisiplinan yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. Faktor lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik harus mulai diperhatikan oleh seluruh unsur kepegawaian. Hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasinya adalah, kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong.

Aknowledgement (optional)

Terimakasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada Rektor, Direktur Pascasarjana, dan Ketua LPPM Universitas Mataram yang telah memfasilitasi pelaksanaan penelitian. Terimakasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

Funding

The authors received no direct funding for this research

About the Author



Dr. Handry Sudiartha Athar, SE., MM. adalah Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Mataram. Saat ini, penulis sedang menjabat sebagai Wakil Direktur II Pascasarjana Universitas Mataram. Dr. Handry Sudiartha Athar, SE., MM menyelesaikan studi S1 nya di STIE Malangkecewara jurusan Manajemen, S2 di Universitas Mataram jurusan Manajemen, dan S3 di Universitas Padjadjaran jurusan Manajemen Strategik. Minat penelitian umumnya dalam bidang Manajemen. Penulis bisa di hubungi melalui andre_sudiartha@yahoo.com

Citation information

Athar, H. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SELONG KABUPATEN LOMBOK TIMUR. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57 – 64

Daftar Pustaka

- Ganofa, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPS Provinsi Sulawesi Barat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Hanata Widyia*, 2(5).
- Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organik
- Kasmir, S. E. MM. 2016. Teori dan Praktik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Tesis. UNY).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178-185.
- Rivai, V. F. dan Basri, M. A. (2015). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, 2(1).
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama Cetakan Ke-3*. Penerbit Kencana (PrenadamediaGrup), Jakarta.
- Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, D. W. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Wirawan, K., & Konflik, M. (2009). *Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.