

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta

The Influence of Work Discipline and Workplace Environment on Employee Performance of Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Gregorius Fandi Raja Serena¹, Puspita Wulansari²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fandiserena@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the level of work discipline, workplace environment and the employee performance and to know the influence of work discipline, workplace environment to the employee performance at Dinas Perdagangan Kota Surakarta. The method used in this research is quantitative method, with work discipline and workplace environment as independent variable and employee performance as dependent variable. to analyse the data using descriptive analysis data and path analysis method. The method of data collection by spreading the questionnaire. The population of this research is all employees of Trading Service of Surakarta City which amounted to 203 employees and the sample that taken from population is 134 employees. The result of this research suggest that work discipline positively and significantly influence the employee performance and workplace environment influence positively to the employee performance of Dinas Perdagangan Kota Surakarta. With an R² value of 0,399 or 39,9% showed that work discipline and workplace environment have an influence of 39,9% on employee performance, and the remaining 60,1% were influenced by the other variables that not studied in this research.

Keywords-work discipline, workplace environment, employee performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Metode pengumpulan data menggunakan cara menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta yang berjumlah 203 pegawai dan sampel yang akan diambil dari populasi yaitu berjumlah 134. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Dengan nilai R² sebesar 0,399 atau 39,9% yang menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 39,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 60,1% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian saat ini

Kata Kunci-disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

Dinas Perdagangan Kota Surakarta memiliki fungsi strategis untuk mengembangkan dan meningkatkan ekonomi kerakyatan melalui pengembangan sektor riil, pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) melalui fasilitas kredit, menyelesaikan penataan PKL, melanjutkan program revitalisasi pasar tradisional, meningkatkan kemampuan manajemen pedagang pasar serta mempromosikan perdagangan melalui pameran tingkat lokal maupun nasional. keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada pada organisasi tersebut (Pangarso dan Susanti, 2016). Dengan begitu untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan adanya pengawasan, khususnya yaitu pengawasan terhadap kinerja pegawai karena dari kinerja pegawai tersebut akan dapat diketahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sinambela, 2016:480).

Terdapat tiga belas faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi yaitu, disiplin kerja, keahlian, kepuasan kerja, kemampuan, komitmen, lingkungan kerja, motivasi kerja, loyalitas, rancangan kerja, gaya kepemimpinan, kepribadian dan budaya organisasi (Kasmir, 2017). Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi dari para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang dengan adanya peraturan, prosedur kerja, atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan perbuatan yang sejalan dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Hamali, 2017). Kegiatan kedisiplinan yang dilakukan pegawai akan mendorong para pegawai dalam mengikuti berbagai standar dan aturan yang ada dalam organisasi (Tolo *et al.* 2016).

Menurut Apalia (2017) dalam penelitiannya pada kantor pendidikan daerah di Kenya, menunjukkan hasil bahwa penindakan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan *et al.* (2020) juga menunjukkan hasil yang positif hubungan antara disiplin kerja dan kinerja PNS di lingkungan Ajudan

Jendral Daerah Militer (AJENDAM) I Bukit Barisan. Menurut Juma dan Moronge (2015) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa aturan, disiplin, dan teguran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor disiplin kerja, kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana pada tempat kerja yang berupa ruang kantor, tata letak, sarana prasarana dan hubungan kerja sesama rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja yang nyaman dan memadai memberikan pengaruh positif atas seluruh kegiatan kerja yang dilakukan pegawai (Kasmir, 2016). Menurut Tolo *et al.* (2016) kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh pada pegawai yaitu, menjadi lebih giat bekerja dan berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat.

Menurut Dea *et al.* (2020) dalam penelitiannya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Menurut Al-Omari dan Okasheh (2017) dalam penelitiannya terhadap beberapa perusahaan mesin di Yordania menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan kinerja karyawan menurun dan perusahaan harus mampu memperhatikan hal tersebut. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Kusumayanti *et al.* (2020), dari penelitiannya terhadap pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta, peneliti melakukan wawancara terhadap Ibu Sri Djumini selaku Kasubag Kepegawaian. Dalam pernyataan beliau, lingkungan kerja sekitar kantor Dinas Perdagangan Kota Surakarta sudah memberikan kenyamanan dan memiliki fasilitas yang sudah memadai untuk mendukung kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, seperti komputer dan alat tulis, bangku dan meja kerja, juga terdapat pendingin udara (AC) disetiap ruangan dan wifi yang dapat digunakan untuk kepentingan pekerjaan. Seluruh peralatan kantor yang bisa digunakan sebagai sarana prasarana penunjang pekerjaan juga sudah terpenuhi dengan baik. Namun menurut pernyataan Ibu Sri Djumini terdapat keluhan dari beberapa pegawai yang mengeluhkan tentang koneksi wifi kantor yang sangat lambat, yang dengan kondisi tersebut membuat pegawai yang membutuhkan koneksi wifi yang cepat dan lancar terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam sebuah organisasi khususnya pada sebuah instansi pemerintahan. Sebagai pelayan masyarakat dalam bidang perdagangan, Dinas Perdagangan Kota Surakarta diharapkan memiliki pegawai yang mampu bekerja maksimal sehingga dapat meningkatkan perdagangan Kota Surakarta dan juga seluruh daerah di Indonesia. Dalam menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang unggul diperlukan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memadai. Diperlukan bimbingan dari atasan dan juga peraturan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, agar dengan disiplin kerja yang tinggi membuat pegawai bekerja dengan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya. Atasan juga diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai agar pegawai mampu bekerja dengan giat dan senang hati melayani masyarakat yang membutuhkan jasa mereka. Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti terdahulu, dan data sekunder yang telah diolah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai.

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana pegawai bersedia menerima dan melaksanakan seluruh peraturan yang dinyatakan secara konkret maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap organisasi (Ganyang, 2018). Disiplin juga berarti perilaku individu yang beraturan, sikap, perilaku dan perbuatan sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak (Hamali, 2017). Terdapat beberapa dimensi disiplin kerja yaitu, tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja (Astuti dan Rahardjo, 2021).

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nurmansyah, 2018). lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana pegawai bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sudaryono *et al.* 2018). Terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik berupa penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, warna tembok, kelembaban, dan fasilitas. Kemudian lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan bekerja (Astuti dan Rahardjo, 2021).

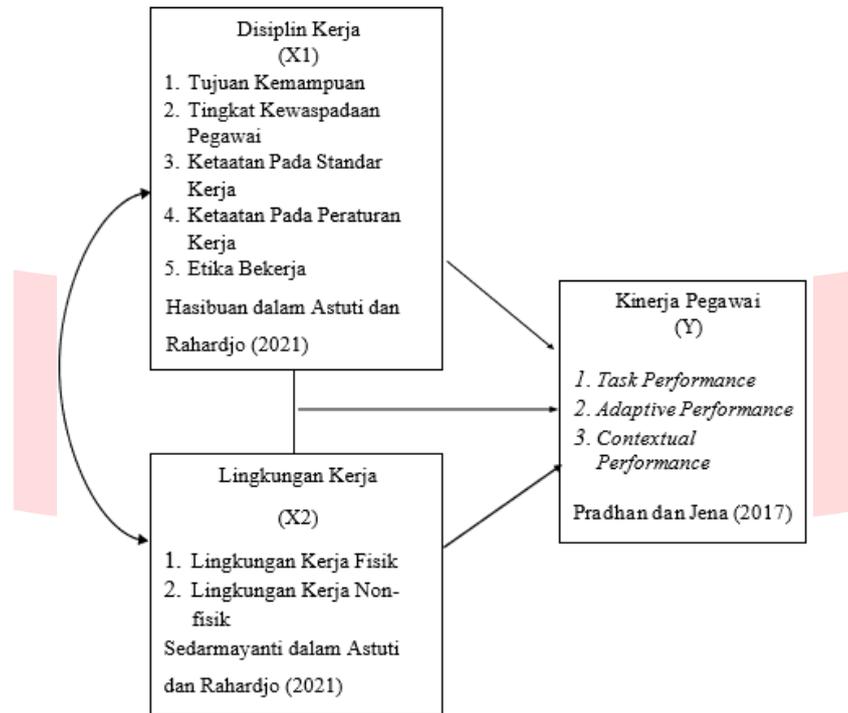
C. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja dari seorang pegawai yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana terdapat empat elemen keberhasilan tersebut yaitu, hasil kerja yang dicapai individu, terdapat hak dan kewajiban yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat bekerja dengan baik, bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan, dan pekerjaan tidak boleh melenceng dari etika dan moral yang berlaku (Sinambela, 2016). Terdapat tiga dimensi untuk mengukur kinerja pegawai yaitu, *Task Performance*, *Adaptive Performance*, *Contextual*

Performance (Pradhan dan Jena, 2017).

D. Kerangka Pemikiran

Untuk dapat lebih mudah memahami penelitian, berikut merupakan kerangka pemikiran yang digambarkan penulisan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2021

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang akan diajukan dan dibuktikan adalah sebagai berikut:

H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan tujuannya, penulis menggunakan penelitian deskriptif dalam menjelaskan pengaruh antar variabel yang digunakan. Pada penelitian saat ini penulis menjadikan seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebagai populasi yang berjumlah 203 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan sampling yaitu *non-probability sampling*. Peneliti menggunakan teknik slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil dari total populasi yang ada. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 134 pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Penelitian saat ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang akan digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS 26.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 134 responden terdapat 111 responden atau 83% responden berjenis kelamin pria dan 23 responden atau 17% responden berjenis kelamin wanita. Berdasarkan status, terdapat 109 atau 81% pegawai yang berstatus menikah, 22 atau 17% pegawai berstatus belum menikah dan 3 atau 2% pegawai yang berstatus cerai. Berdasarkan usia, terdapat 4 atau 3% pegawai dengan usia <25 tahun, 21 atau 16% pegawai dengan usia 25-30 tahun, 26 atau 19% pegawai dengan usia >30-35 tahun, 23 atau 17% pegawai dengan usia >35-40 tahun, 22 atau 17% pegawai dengan usia >40-45 tahun, 26 atau 19% pegawai dengan usia >45-45 tahun dan 12 atau 9% pegawai dengan usia >50 tahun. Berdasarkan lama bekerja, pegawai dengan lama bekerja >10 tahun memiliki jumlah responden terbanyak yaitu 61 atau 46% pegawai, kemudian lama bekerja >5-10 tahun terdapat 47 atau 35% pegawai, lama bekerja >3-5 tahun terdapat 15 atau 11% pegawai, lama bekerja 1-3 tahun terdapat 8 atau 6% pegawai dan paling sedikit dengan lama bekerja dibawah 1 tahun dengan 3 atau 2% pegawai. Berdasarkan pendidikan, mayoritas pegawai dari Dinas Perdagangan Kota Surakarta pendidikan terakhirnya adalah SMA / SMK yaitu sebanyak 83 atau 62% pegawai kemudian pendidikan S1

sebanyak 43 atau 32% pegawai, sebanyak 5 atau 4% pegawai berpendidikan D3 dan paling sedikit pegawai dengan pendidikan S2 / S3 yaitu sebanyak 3 atau 2% pegawai.

B. Analisis Deskriptif

Dalam variabel disiplin kerja item pernyataan dengan presentase tertinggi yakni terdapat pada item nomor 5 dengan presentase sebesar 91,1% yang menyatakan “Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan”, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diberikan oleh atasan. Item pernyataan dengan presentase terendah terdapat pada item nomor 1 yang memiliki presentase sebesar 86,6%, yang menyatakan “ Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.”, Sehingga dapat disimpulkan bahwa walaupun didominasi oleh pegawai yang selalu hadir tepat waktu di tempat kerja namun masih terdapat pegawai yang belum bisa datang tepat waktu ditempat kerja. Disiplin kerja Dinas Perdagangan Kota Surakarta memiliki rata-rata presentase sebesar 89,3% terletak diantara garis kontinum 86,11% dan 100% sehingga dapat simpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta berada pada kategori sangat tinggi.

Pada variabel lingkungan kerja Item pernyataan yang memiliki presentase tertinggi didapatkan oleh item nomor sembilan yang berbunyi “ Tempat saya bekerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang.” dengan nilai presentase sebesar 87,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa para pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta dapat mengembangkan kemampuannya di tempat mereka bekerja dengan baik. Sedangkan item pernyataan dengan presentase terendah dimiliki oleh item pernyataan nomor empat dengan presentase sebesar 78,7% yang berbunyi “ Ruang kerja saya memiliki warna tembok yang menarik“, sehingga dapat disimpulkan bahwa warna tembok di tempat kerja Dinas Perdagangan Kota Surakarta kurang menarik bagi beberapa pegawainya. Lingkungan kerja Dinas Perdagangan Kota Surakarta memiliki nilai presentase sebesar 85,1% berada diantara garis kontinum 72,23% dan 86,11%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta berada pada kategori baik atau tinggi.

Pada variabel kinerja, nilai presentase terbesar didapatkan oleh item pernyataan nomor 20 dengan nilai presentase sebesar 90,6% yang berbunyi “Saya selalu berbagi pengetahuan kepada rekan kerja”, maka dapat dikatakan bahwa para pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta akan berkembang dengan cepat karena para pegawai saling berbagi pengetahuan antar pegawai. Nilai presentase sebesar 80,2% pada item nomor 6 menjadi nilai presentase terkecil dalam variabel kinerja pegawai, yang berbunyi “Rekan kerja menilai saya sebagai pegawai yang berprestasi”. Dapat dikatakan apabila ada beberapa pegawai yang merasa kurang berprestasi akan pekerjaannya. kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta memiliki presentase sebesar 85,4 terletak diantara garis kontinum 72,23% dan 86,11%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta berada pada kategori tinggi.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini uji asumsi dilakukan untuk memenuhi syarat dalam menggunakan metode regresi model dari analisis jalur. Adapun uji asumsi klasik yang akan dilakukan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas akan digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan pada uji normalitas adalah dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil seperti yang tersaji dalam gambar 3 berikut:

Gambar 3 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	.055
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data	

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2022

Dari gambar 4 uji *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Asumsi bahwa data memiliki distribusi normal menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diolah penulis lolos dari uji normalitas dan data tersebut terdistribusi normal (Bahri, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode dengan Uji Glejser. Bila signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas (Bahri, 2018;184). Berikut ini adalah hasil dari Uji Glejser yang dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut:

Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Disiplin Kerja	.684
Lingkungan Kerja	.094

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2022

Dari hasil heteroskedastisitas yang menggunakan metode Uji Glejser yang disajikan pada gambar 5 dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel karena nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,684 dan 0,094.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Dalam uji multikolinearitas menggunakan asumsi dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Apabila nilai VIF mendekati 1 dan nilai Tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada gambar 6 sebagai berikut:

Gambar 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
	Disiplin Kerja	.710
Lingkungan Kerja	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2022

Dengan hasil uji multikolinearitas pada gambar 6 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena tiap variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ yaitu sebesar 0,710 dan nilai VIF mendekati 1 yaitu sebesar 1,408.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian bertujuan untuk mengamati prosentase perubahan pada variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (Sujarweni, 2020:164). Penelitian ini didasarkan pada analisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil dari uji koefisien determinasi pada penelitian ini terdapat pada gambar 7 sebagai berikut:

Gambar 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.631 ^a	.399

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2022

Pada Gambar 7 koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,399 atau 39,9%. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu disiplin dan lingkungan kerja menyumbang 39,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 60,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain selain disiplin dan lingkungan kerja yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

D. Analisis Jalur

Analisis jalur pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil analisis jalur yang tersaji pada gambar 7 sebagai berikut:

Gambar 7 Koefisien Jalur Variabel Independen Terhadap Kinerja Pegawai

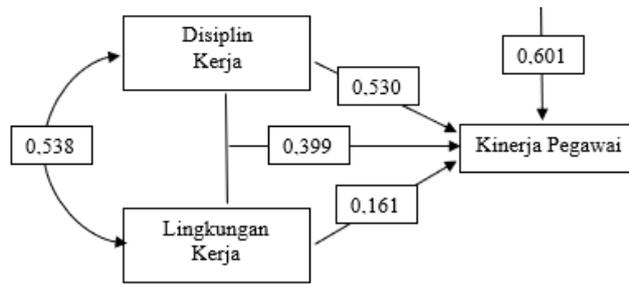
Variabel	Koefisien jalur	T hitung	Sig.	$R^2 = 0,399$
Disiplin Kerja	,530	6,596	,000	
Lingkungan Kerja	,161	1,996	,048	

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2022

Pada Gambar 7 diketahui bahwa nilai koefisien jalur disiplin kerja didapatkan sebesar 0,530 sehingga dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan. Sedangkan lingkungan kerja mendapatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,161 yang bisa diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

pegawai. Nilai R² sebesar 0,399 dapat disimpulkan bahwa kontribusi atau pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,399 atau 39,9%.

Gambar 8 Diagram Jalur



Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2022

Berdasarkan data yang diperoleh pada gambar 8 maka didapatkan persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yE} E = 0,530 + 0,161 + 0,601$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

E = Besarnya pengaruh faktor lain diluar variabel X1, X2 terhadap Y

Berdasarkan perhitungan analisis jalur tersebut mendapatkan informasi secara objektif yaitu disiplin kerja berkontribusi langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar $0,530^2 = 0,280 = 28\%$. Kemudian lingkungan kerja berkontribusi langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar $0,161^2 = 0,025 = 2,5\%$. Sedangkan kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,399 = 39,9\%$ dan sisanya sebesar $60,1\%$ merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta yang dihitung kedalam gambar 8 sebagai berikut:

Gambar 9 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama
		Langsung	Tidak Langsung	
X1	0,530	0,280	0,045	32,5%
X2	0,161	0,025	0,045	7%
E	0,601	0,601	-	60,1%
X1 dan X2				39,9%

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2022

Berdasarkan Gambar 9 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diukur berkontribusi sebesar 53% terhadap baik atau tidaknya kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja yang diukur berkontribusi sebesar 16,1% terhadap baik atau tidaknya kinerja pegawai. Kontribusi bersama antara disiplin dan lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 39,9%, dan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

E. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji f dan uji t dengan hasil yang akan ditunjukkan oleh gambar 10 dan 11 berikut ini.

Gambar 10 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4759.780	2	2379.890	43.414	.000 ^b
	Residual	7181.213	131	54.818		
	Total	11940.993	133			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2022

Berdasarkan hasil dari data yang telah diolah, diketahui hasil yang akan menjelaskan apakah hubungan kedua variabel independen dan dependen memiliki pengaruh secara simultan. Dapat dilihat nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai f hitung yakni $43,414 > f$ tabel sebesar $3,06$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gambar 11 Uji Signifikansi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.430	8.827		4.240	.000
	Disiplin Kerja	1.311	.199	.530	6.596	.000
	Lingkungan Kerja	.338	.169	.161	1.996	.048

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2022

Pada Gambar 11 diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai t hitung sebesar $6,596 > 1,978$ (t tabel) dan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima atau disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai t hitung sebesar $1,996 > 1,978$ (t tabel) dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima atau lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada penelitian ini penulis telah melakukan pengumpulan data, pengolahan data, menguji hipotesis dan analisis data berdasarkan hasil kuesioner yang tersebar kepada 134 pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Berikut adalah kesimpulan yang didapatkan penulis dalam penelitian ini.

Tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta berada pada kategori sangat tinggi. Pegawai memiliki kesadaran yang tinggi untuk berperilaku disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dimensi yang dapat digunakan sebagai alat ukur disiplin kerja terpenuhi dengan sangat baik pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja para pegawai menunjukkan hasil yang positif.

Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta tergolong baik. Para pegawai mendapatkan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang nyaman, kemudian menjadi motivasi untuk dapat bekerja dengan giat dan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil survey menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang ada pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dengan baik.

Tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta masuk dalam kategori tinggi. Pada hasil survey menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta memiliki kemampuan dalam bekerja, mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan mampu bersosialisasi dengan baik. Dinas Perdagangan Kota Surakarta mampu memenuhi kebutuhan para pegawai sehingga mampu memiliki kinerja yang tinggi.

Uji hipotesis yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan sebesar $6,569$ terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa dimensi tingkat kemampuan, tingkat kewaspadaan pegawai, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika bekerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

Pada hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $1,996$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

Pada hasil uji hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Pada hasil koefisien determinasi diperoleh bahwa disiplin kerja disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 39,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,530, sedangkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,161 terhadap baik buruknya pegawai. Pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta adalah sebesar 0,045.

B. Saran

Berikut ini merupakan saran yang diberikan penulis dalam aspek praktisi.

Atasan Dinas Perdagangan Kota Surakarta diharapkan untuk memberikan tindakan kedisiplinan pada pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan. Memberikan perlakuan yang sama pada tiap pegawai dalam penegakan kedisiplinan dalam organisasi, sehingga pegawai menjadi semakin sadar untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Para atasan Dinas Perdagangan Kota Surakarta secara berkelanjutan hendaknya selalu memberikan contoh yang baik bagi para pegawai dibawahnya. Misalnya tepat waktu dalam kehadiran bekerja, memberikan perlakuan yang sama pada setiap pegawai yang ada, menjalin komunikasi yang baik pada pegawai.

Kepala bidang, Kepala sub. bagian, Kepala Dinas diharapkan dapat mengembangkan pengetahuannya melalui pelatihan atau pengembangan diri, sehingga dapat memecahkan masalah yang ada dan dapat memberikan solusi terbaik pada masing-masing bidangnya.

Atasan diharapkan untuk sering melakukan diskusi kelompok kerja yang dapat berfungsi untuk memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien. Selain itu dapat menjadi sarana pegawai untuk bertukar pengetahuan mengenai bidang pekerjaan yang dijalannya dan juga dapat digunakan untuk memupuk keharmonisan antar pegawai dan juga atasan.

Menempatkan pegawai pada bidang kerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Dengan hal tersebut diharapkan dapat membuat pegawai untuk mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada bidang kerja yang sesuai dengan keterampilannya akan merasa nyaman dan mampu menguasai pekerjaannya. Pegawai dapat bekerja secara optimal dan dapat dengan cepat mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Atasan harus memberi beban tugas kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab utama atas pekerjaan yang dimiliki pegawai tersebut. Pemberian beban tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab utama pegawai akan menyebabkan beban berlebihan bagi pegawai tersebut. Yang sering terjadi adalah tugas yang seharusnya diselesaikan atasan sering dilimpahkan pada bawahannya, yang menandakan bahwa atasan tersebut tidak kompeten dalam pekerjaannya. Sehingga pekerjaan pegawai yang harusnya sudah selesai menjadi mundur dari target yang sudah ditentukan, yang kemudian akan menghambat kinerja yang lainnya.

Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Atasan diharapkan mampu untuk memperhatikan kebahagiaan pegawainya. Hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja atau suasana kerja yang menyenangkan misalnya membuat acara khusus seperti olah raga bersama, makan-makan enak setiap hari jumat, mengadakan lomba berkaitan dengan mencapai target pekerjaan dengan pemberian hadiah pada pemenang. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan pegawai tidak akan cepat merasa jenuh dalam bekerja, pegawai akan selalu semangat dalam menjalani pekerjaannya.

REFERENSI

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550. <http://www.ripublication.com/>
- Apalia, E. A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1-18. http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (INTERVENING: KEPUASAN KERJA). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.35794/emba.9.2.2021.34515>

- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144-154. <http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Realita*. Bogor: In Media. Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Juma, C. A., & Moronge, M. (2015). Influence of Progressive Discipline of Employee Performance in Kenya: A Case OF Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. *Strategic Journals of Business & Change Management*, 2(105), 1549-1594. <http://www.strategicjournals.com/index.php/journal>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*, 7(2), 178-192. <https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2445>
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2). <http://dx.doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177%2F2278533716671630>
- Sudaryono, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit: Andi
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispora) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.13723>