

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Septa Yasita Crisna Agape¹, K Emi Trimiati²

Universitas AKI Semarang

Corresponding Author: snsenangselalu@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, Kinerja Pegawai

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Tujuan dan manfaat pada penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini sebanyak 70 responden yang diambil menggunakan sampel jenuh. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan semua variabel bebas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat dimana disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja mempunyai pengaruh terbesar dalam kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Setiap instansi atau perusahaan pasti selalu menginginkan suatu tujuan, Dalam proses ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam setiap entitas. Pasalnya, SDM tidak hanya menjadi kekuatan utama, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan bisnis. Karena itu, SDM harus memiliki keahlian yang tinggi dan profesionalisme, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia (Alhababy 2016).

Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana pegawai berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Secara dasar, prestasi adalah apa yang telah dan belum dilakukan oleh pegawai. Istilah kinerja sendiri berasal dari frasa *job performance* atau *actual performance*, (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saputra and Wahidah 2022).

Faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua regulasi perusahaan dan norma sosial yang ada (Muna and Isnowati 2022). Disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan keinginan individu untuk menghormati dan mematuhi norma dan aturan yang berlaku di lingkungannya, Faktor kedua yang

mempengaruhi prestasi kerja Pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya, Disiplin kerja melibatkan pengaturan waktu dalam bekerja secara teratur dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan (Mamesah, Kawet, and Lengkong 2016). Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kepemimpinan, Setiap organisasi atau perusahaan perlu memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan semua komponen organisasi agar mencapai tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif, karena hanya memiliki seorang pemimpin saja tidak cukup untuk mendorong karyawan meningkatkan prestasi kerja mereka (Marpaung and Darmawan 2022).

Dengan melihat fenomena dan riset gap yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian analisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di BPBD Kota Semarang).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang merupakan metode ilmiah sistematis, terukur, dan rasional. Selain itu, desain penelitian ini adalah kausalitas karena penelitian ini harus membuktikan hubungan sebab akibat antara dua variabel. Ada variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD Kota Semarang yang berjumlah 70 pegawai, Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand 2014). Tujuan penggunaan sampel adalah peneliti dapat memperoleh data yang dapat mencerminkan keadaan populasi dengan biaya yang lebih murah dan waktu yang lebih cepat. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan teknik penelitian populasi atau penelitian sensus dimana semua populasi diambil semua sebagai sampel yaitu pegawai BPBD Kota Semarang sebanyak 70 responden

Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain (Sugiyono 2017). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai.
2. Variabel Independen Variabel Independen adalah variabel-variabel yang diduga secara bebas berpengaruh terhadap variabel terikat perusahaan yang diteliti (Sugiyono 2017). Variabel independen pada penelitian ini yaitu : disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dari responden melalui wawancara dan alat bantu kuesioner (Sugiyono 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Cara atau teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan Kajian literatur, interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian menunjukkan bahwa sebagian sebagian besar pegawai BPBD Kota Semarang dikisaran 30 - 40 tahun (45.7%). Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai di BPBD Kota Semarang masih relatif muda bekerja di instansi. Hasil ini mengindikasikan bahwa Usia 30-40 tahun dianggap sebagai usia di mana seseorang telah mengumpulkan cukup pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif di bidang penanggulangan bencana. Mereka biasanya sudah melewati masa pelatihan dan adaptasi awal serta memiliki pengalaman praktis yang cukup

Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Nilai r hitung	Tanda	Nilai r table (df=n-2=70-2=68)	Keterangan
Disiplin kerja (X₁)				
Indikator 1	0,953	>	0,2352	Valid
Indikator 2	0,935	>	0,2352	Valid
Indikator 3	0,934	>	0,2352	Valid
Indikator 4	0,970	>	0,2352	Valid
Lingkungan kerja (X₂)				
Indikator 1	0,887	>	0,2352	Valid
Indikator 2	0,930	>	0,2352	Valid
Indikator 3	0,928	>	0,2352	Valid
Indikator 4	0,921	>	0,2352	Valid
Indikator 5	0,908	>	0,2352	Valid
Indikator 6	0,936	>	0,2352	Valid
Indikator 7	0,947	>	0,2352	Valid
Kepemimpinan (X₃)				
Indikator 1	0,948	>	0,2352	Valid
Indikator 2	0,957	>	0,2352	Valid
Indikator 3	0,956	>	0,2352	Valid
Indikator 4	0,924	>	0,2352	Valid
Indikator 5	0,935	>	0,2352	Valid
Kinerja pegawai (Y)				

Indikator 1	0,948	>	0,2352	Valid
Indikator 2	0,961	>	0,2352	Valid
Indikator 3	0,965	>	0,2352	Valid
Indikator 4	0,964	>	0,2352	Valid
Indikator 5	0,958	>	0,2352	Valid

Hasil uji validitas membuktikan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0.2352, dengan demikian semua indikator atau kuesioner variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Kinerja pegawai dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

No.	Variabel	Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Kriteria
1	Disiplin kerja (X_1)	0,962	0,7	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X_2)	0,970	0,7	Reliabel
3	Kepemimpinan (X_3)	0,969	0,7	Reliabel
4	Kinerja pegawai (Y)	0,978	0,7	Reliabel

Pada pengujian reliabilitas pada Tabel, variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Kinerja pegawai dikatakan reliabel, sehingga variabel-variabel penelitian di atas layak diujikan ke pengujian hipotesis selanjutnya

TEKNIK ANALISIS DATA

UJI REGRESI ANALISIS LINEAR BERGANDA

Analisis regresi merupakan alat ukur untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen, hasil analisis linier berganda dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.910	1.460		1.309	.195
	Disiplin Kerja (X_1)	.450	.174	.373	2.593	.012
	Lingkungan Kerja (X_2)	.169	.078	.218	2.164	.034
	Kepemimpinan (X_3)	.299	.128	.321	2.347	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS, 2024

Dari tabel di atas, diperoleh hasil persamaan regresi:

$$Y = 1,910 + 0,450X_1 + 0,169X_2 + 0,299X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 5.8 hasil regresi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,910 artinya jika variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan diasumsikan konstan, maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar 1,910.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,450, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,169, artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,169 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,299, artinya jika Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,299 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T(Parsial)

Untuk mengetahui uji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat dilihat pada nilai signifikan dan nilai t hitung dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,593 dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar $0,012 < \text{taraf signifikansi } 5\% \text{ atau } 0,05$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, **diterima**.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,164 dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar $0,034 < \text{taraf signifikansi } 5\% \text{ atau } 0,05$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, **diterima**.
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,347 dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar $0,022 < \text{taraf}$

signifikansi 5% atau 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, **diterima**.

Uji koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.721	.708	2.470	2.283

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,708 artinya besarnya prosentase semua variabel bebas (Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan) dapat menerangkan Kinerja pegawai sebesar 70,8%. Sedangkan sisanya sebesar 29,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui pada variabel disiplin kerja bahwa nilai signifikansi t (uji t) yang diperoleh 0,012 yang nilainya < 0,05 dengan koefisien regresi 2,593. Signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang terdaftar di BPBD Kota Semarang. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja melibatkan komitmen pegawai untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan melakukan tugas-tugas dengan tepat waktu. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung lebih terorganisir, mematuhi jadwal, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kondisi disiplin kerja di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk kondisi disiplin kerja di perusahaan maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui pada variabel lingkungan kerja bahwa nilai signifikansi uji t yang diperoleh adalah 0,034, yang < 0,05 dengan koefisien regresi 2,164. Signifikansi pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang terdaftar di BPBD Kota Semarang.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dasar pegawai, seperti keamanan fisik, lingkungan yang nyaman, dan keadilan, dapat membantu menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas-tugas pekerjaan mereka. Kepuasan kebutuhan dasar ini dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Semakin baik kondisi lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk kondisi lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui pada variabel kepemimpinan bahwa nilai signifikansi uji t yang diperoleh adalah 0,022, yang $< 0,05$ dengan koefisien regresi 2,347. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang terdaftar di BPBD Kota Semarang. Hasil riset ini mengindikasikan bahwa setiap instansi harus mempunyai pemimpin dalam menjalankan semua komponen organisasi tersebut agar berjalan sesuai tujuan. Pemimpin dituntut untuk memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif, karena jika dimiliki seorang pemimpin tidak cukup untuk mengarahkan pegawai meningkatkan kinerjanya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,450 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,012 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil yang signifikan secara statistik.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,169 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,034 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil yang signifikan secara statistik.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,299 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa

pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil yang signifikan secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- chmad, Lukman, Fikriah, and Fitria Jayanti Attasa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Mobility Service Indonesia." *Journal of Educational and Language Research* 2(3):343-58.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alhababy, Adel M. 2016. "濟無No Title No Title No Title." 14(5):1-23.
- Diana Khairani Sofyan. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA." *Malikussaleh Industrial Engineering* 2(1):18-23.
- Ferdinand, Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Fitri, Yopi Risma, Salfadri, and Sunreni. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang." *Jurnal Matua* 3(1):197-207.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Milda, Riana Renowati Krisnanto, and Sarfilianty Anggraini. 2023. "Kinerja Karyawan Muslim Pada Supermarket (X) Di Bekasi Utara: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9(01):1177-82.