

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI ASN DI DINAS DUKCAPIL KOTA PALEMBANG**

Ismandra  
[Mandra0204@gmail.com](mailto:Mandra0204@gmail.com)  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

**Abstrak.** Organisasi sekarang memerlukan capaian kinerja yang semaksimal mungkin agar dapat mempertahankan dan lebih maju lagi dalam mengembangkan jaringan organisasi sehingga akan bermanfaat bagi para pengguna dari capaian organisasi tersebut, kinerja yang baik dan maksimal dapat diperoleh dari berbagai faktor atau variabel antara lainnya yaitu variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, pengaruh ini dapat dikaji melalui lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (x2) terhadap kinerja (Y) pengaruh ini akan dilihat baik simultan dan parsial, penelitian dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda dengan pengambilan sampel jenuh yang berjumlah 63 orang ASN, pengujian ini menghasilkan persamaan yang diambil dari aplikasi SPSS dengan persamaan regresi berganda  $Y = 2.440 + 0.383X_1 + 0.473X_2$

*Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja*

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi pemerintah maupun non pemerintah terus berlomba-lomba dalam menghasilkan capaian kerja yang maksimal dari keberhasilan ini akan banyak dimanfaatkan oleh para pemakai kepentingan, Dinas Dukcapil Kota Palembang merupakan salah satu dinas yang ada di Kota Palembang yang sangat memegang peranan penting didalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dari segi administrasi kependudukan dan kepentingan jati diri penduduk yang berdomisili di Kota Palembang. Administrasi kependudukan sebagai suatu sistem diharapkan dapat diselenggarakan sebagai bagian dari Penyelenggaraan administrasi negara. Dari sisi kepentingan penduduk, administrasi kependudukan memberikan pemenuhan hak-hak administratif, seperti pelayanan publik serta perlindungan yang berkenaan dengan dokumen kependudukan, tanpa adanya perlakuan yang diskriminatif.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Dalam mencapai tujuan organisasi tentunya perlu ditingkatkannya kinerja karyawan.

Nitisomito (2000) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi meningkat. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa latin “dispel”, yang berarti: Artinya pengikut. Kata-kata dengan waktu berubah menjadi “discipline”, artinya kepatuhan atau kepatuhan. Tentang aturan. Disiplin kerja adalah tindakan Manajemen, yaitu disiplin pegawai, untuk mendorong anggota suatu organisasi agar mematuhi persyaratan dari berbagai peraturan tersebut merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar dapat bekerja secara sukarela. Untuk bekerja sama dengan karyawan lain. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Siagian,2015:305)

Kantor Dinas Dukcapil Kota Palembang merupakan organisasi yang perlu dilakukan peningkatan kinerja karena memegang peranan penting dalam pelayanan, dari sisi lingkungan kerja yang harus terus dibenahinbaik tempat parkir motor dan mobil masyarakat yang belum memadai dan ruang-ruang kantor pelayanan yang mesti dibenahi, disiplin para ASN nya juga harus diperbaiki karena waktu pelayanan kepada masyarakat juga berpengaruh kepada waktu berapa lama penyelesaiannya sehingga akan diperoleh hasil layanan yang memuaskan bagi masyarakat.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014) menyatakan Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena dapat memberi pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai. Sudaryono, dkk. (2018:47) Menyatakan “Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara optimal.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Askani & Densi, 2018). Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. (Pranitasari et al., 2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang

berlaku disuatu perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Slamet (2007:216) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan disiplin kerja diharapkan para karyawan dan memberikan kontribusi dan kinerja meningkat bagi sebuah organisasi.

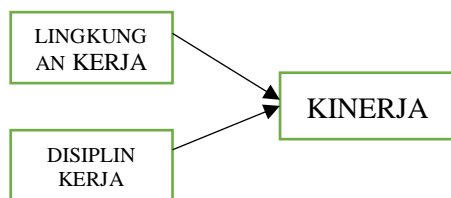
### **Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Menurut Wirawan (2009 : 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Menurut Soekidjo Notoatomodjo (2009 : 143) “untuk mecapai tujuan kinerja karyawan maaka daat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya stardar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

### **Kerangka Berfikir**



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### **Hipotesis**

Penelitian ini mempunyai hipotesis yaitu semua variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di dinas Dukcapil Kota Palembang dengan lokasi di Jalan demang lebar daun Kota Palembang yang berada di Kecamatan IB I Sumatera Selatan.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dimana untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan terikat dengan metode kuantitatif sehingga akan diketahui angka pengaruh antar variabel yang diteliti. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019).

### **Populasi dan Sampel**

Gujarati (2010) Mengatakan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Banyaknya populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai ASN yang berjumlah 68 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi akan diambil menjadi sampel dalam penelitian sehingga sampel penelitian ini sebanyak

### **Metode Analisis**

Kualitas data diuji tingkat validitas dan reliabilitas dengan bantuan IBM SPSS Statistic 26. Tahapan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi ganda, analisis koefisien determinan, uji F guna mengukur pengaruh serempak dan uji t untuk mengukur pengaruh parsial. 68 orang. Gujarati (2010:232) Sampel merupakan jumlah tertentu yang mewakili dari populasi yang hendak diteliti, sehingga dari sampel yang diambil dapat ditentukan hasil dari sejumlah populasi yang mewakili dari penelitian

### **Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari : Data sekunder dan data primer. Makna dari data tersebut adalah sebagai berikut :1. Data sekunder, Merupakan informasi yang diambil dari hasil data yang diperoleh dari Kantor Dinas Dukcapil Kota Palembang, 2. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau dengan kata lain data yang diambil dari objek penelitian secara langsung misalnya dengan cara menyebarkan kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: 1. Kuesioner, yaitu pembuatan pertanyaan melalui indikator penelitian yang dijabarkan menjadi indikator dan disampaikan kepada responden untuk meminta jawaban pertanyaan. 2. Dokumentasi, Dokumentasi merupakan data yang telah tersusun atau didokumentasikan secara sistematis sehingga mudah

untuk mendapatkannya

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Validitas lingkungan kerja

		R hitun g	R tabel	Keter angan
X1_1	Pearson Correlation	,763**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X1_2	Pearson Correlation	,710**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X1_3	Pearson Correlation	,838**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X1_4	Pearson Correlation	,867**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X1_5	Pearson Correlation	,759**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X1_6	Pearson Correlation	,903**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X1_7	Pearson Correlation	,789**	0,351	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X1_8	Pearson Correlation	,917**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X1_9	Pearson Correlation	,883**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
RER ATA	Pearson Correlation	1		
_X1	Sig. (2-tailed)			

N	68
---	----

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja semua nya valid dengan standar diatas 0,361

Validitas Disiplin Kerja		R	R	Keter
		hitun	tabel	angan
		g		
X2_1	Pearson	,740**	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X2_2	Pearson	,805**	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X2_3	Pearson	,851**	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X2_4	Pearson	,738**	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X2_5	Pearson	,722**	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X2_6	Pearson	,734**	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
X2_7	Pearson	,710**	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
RER	Pearson	1		
ATA	Correlation			
_X2	Sig. (2-tailed)			
	N	68		

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja juga mempunyai nilai valid dengan standar angka di atas 0,361

#### Validitas Kinerja

		R	R	Ketera
		hitun	tabel	ngan
		g		
Y1	Pearson	,728**	0,361	Valid
_1	Correlation			
	Sig. (2-	,000		
	tailed)			
	N	30		
Y1	Pearson	,627**	0,361	Valid
_2	Correlation			
	Sig. (2-	,000		
	tailed)			
	N	30		
Y1	Pearson	,744**	0,361	Valid
_3	Correlation			
	Sig. (2-	,000		
	tailed)			
	N	30		
Y1	Pearson	,721**	0,361	Valid
_4	Correlation			
	Sig. (2-	,000		
	tailed)			
	N	30		
Y1	Pearson	,711**	0,361	Valid
_5	Correlation			
	Sig. (2-	,000		
	tailed)			
	N	30		
Y1	Pearson	,708**	0,361	Valid
_6	Correlation			
	Sig. (2-	,000		
	tailed)			
	N	30		
Y1	Pearson	,734**	0,361	Valid
_7	Correlation			
	Sig. (2-	,000		
	tailed)			
	N	30		
R	Pearson	1		
E	Correlation			
R	Sig. (2-			
A	tailed)			
T	N			
A_		68		
Y1				

Dan begitu juga dengan nilai variabel kinerja yang semuanya menunjukkan nilai

semuannya valid dengan diatas angka standar 0,361

**Analisis Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.440	2.333		1.046	.302
	Ling. Kerja x1	.473	.150	.425	3.152	.003
	Disiplin_x2	.383	.154	.336	2.491	.017

a. Dependent Variable: kinerja pegawai\_y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*Constant*) sebesar 2.440, Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.383 dan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.473 dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.440 + 0.383X_1 + 0.473X_2$$

**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.802	2	88.901	13.722	.000 <sup>a</sup>
	Residual	252.674	39	6.479		
	Total	430.476	41			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja\_x1, Disiplin Kerja\_x2

b. Dependent Variable: kinerja pegawai\_y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 13.722 sedangkan F tabel dengan tingkat keyakinan 90%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 10% dan derajat kebebasan (df)= n-k-1. Df1= 2-1= 1 dan df2 = 42-2-1 = 39 adalah sebesar 2,44 artinya  $F_{hitung} (13.722) > F_{tabel} (2,44)$  dan sig 0,000 < 0,1 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan Kerja dan disiplin kerja Kinerja pegawai

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary

Model	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.383	2.545

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_x1, Motivasi\_x2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,383. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Independen yaitu Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja pegawai yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 38,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 61,7 % dipengaruhi variabel/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman variabel Y (terikat) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel X (bebas), yaitu koefisien yang mengukur besarnya persentase kontribusi variasi X terhadap Y.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai di ASN di Dukcapil Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut: Pengujian secara silmultan pada selang kepercayaan sebesar 90% menunjukkan terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Dukcapil Palembang Pengujian secara parsial pada selang kepercayaan 90% menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Dukcapil Palembang . Pengujian secara parsial pada selang kepercayaan 90% menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Dukcapil Palembang

### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Slamet. (2007). *Penganggaran Perencanaan dan Pengendalian Usaha*. Semarang: UNNES PRESS.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Densi, Askani. (2018). “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu”. *Mimbar*, Volume 7, Nomor 1 (hlm.9- 16).
- Gujarati, D.N. dan D.C. Porter. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara
- Sudaryono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan* . Jakarta: Prenadamedia
- Pranitasari, Diah & Saputri, Bela Cici. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. PRENADAMEDIA GRUP
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.