

## ***Pengaruh Lingkungan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan***

Jumie S.L. Mokoginta

Universitas Dumoga Kotamobagu

### **Abstract**

*The infrastructure and facilities that surround workers while they are at work make up the work environment. Discipline is the state in which there are no direct or indirect infractions and everything is in an orderly, correct, and orderly state. The aim of this study was to determine and examine the simultaneous and partial effects of work discipline and the environment on employee performance. Associative research using the multiple linear regression analysis approach is the methodology employed. Thirty-three respondents made up the sample size. The study's findings indicate that discipline and work environment have an impact on employee performance, sometimes simultaneously. The current work environment can be enhanced by management to boost future performance.*

*Keywords: employee performance; environment; work discipline.*

### **PENDAHULUAN**

Pembenahan organisasi dan aparatur pemerintah sangat penting, terutama karena paradigma pemerintah berubah dan kinerja pegawai dan organisasi pemerintah perlu ditingkatkan. Dalam struktur pemerintahan Dinas Perikanan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, fenomena ini juga terlihat. Ini berarti bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal, dan bahwa tugas-tugas pemerintahan dan kemasyarakatan di dinas tersebut dapat dilaksanakan secara menyeluruh. Ada beberapa karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Dimungkinkan bahwa kinerja yang buruk pegawai disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak meningkatkan semangat kerja, seperti fasilitas dan sarana kerja yang tidak memadai, kekurangan alat dan teknologi yang mendukung pekerjaan, dan disiplin kerja yang terus diawasi dan tidak berorientasi pada kinerja. Berangkat dari fenomena tersebut sehingga dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, yang pertama ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Kedua ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan yang terakhir ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Menurut Sulistyani (2016: 8), manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Sedangkan menurut Suit (2016:32), sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkaraya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibuat dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan manajemen sumber daya manusia ialah proses

sistematis untuk mengelola tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia.

Kemudian, kinerja adalah terjemahan dari work performance atau job performance. Prestasi kerja atau unjuk kerja juga disebut work performance, tetapi dalam penelitian digunakan istilah kinerja. Menurut Webster Third New International Dictionary (dalam Hasley, 2015:72), prestasi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu atau mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, prestasi kerja adalah kemampuan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kinerja pegawai dan prestasi kerja adalah komponen penting yang menentukan dalam mencapai produktivitas suatu organisasi. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, mengharapkan kinerja yang optimal, menurut Musanef (2013:49). Memberikan makna dan arti dari prestasi kerja merupakan upaya Seseorang dalam Usaha untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Karena itu sumber daya manusia menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk Tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi, Karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan Suatu sarana yang paling ampuh untuk meningkatkan mutu manusia dan tentunya akan memperbaiki dan meningkatkan pola kinerja (performance) dan daya hasil organisasi. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga dengan sendirinya akan baik karena secara umum pegawai melaksanakan tugas dan kepentingan organisasi itu sendiri.

Menurut Wahyudi dan Akdon (2015:132) kriteria dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (quality) yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (quantity) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Ketepatan waktu (timeliness) yaitu merupakan sejauh mana suatu dengan waktu yang dikehendaki, kegiatan diselesaikan pada memperhatikan koordinasi output lain.
4. Efektivitas (cost effectiveness) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi, dan keuangan tertinggi atau hasil yang dimaksimalkan untuk mendapatkan pengurangan kerugian dari tiap unit.
5. Kemandirian (need for supervision) yaitu tingkatan dimana seorang perlu meminta karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. Komitmen kerja (interpersonal impact) yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Dari uraian metode pengukuran indikator kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan indikator kinerja adalah proses menemukan dan mengklasifikasikan indikator kinerja melalui sistem yang mengumpulkan dan mengolah data untuk mengukur tingkat pencapaian program kinerja organisasi.

Bertolak dari permasalahan penelitian, tujuan penelitian, kerangka teori dan model penelitian, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ho = Diduga lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha = Diduga lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

Ho = Diduga lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha = Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Ho = Diduga disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha = Diduga disiplin kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang menggunakan data primer dari 33 orang yang berpartisipasi sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dari responden disitesiskan dengan data dari observasi dan telaah dokumen, serta sumber lain yang dianggap telah mewakili oleh peneliti. Angket dengan skala likert digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk menganalisis data. Mereka juga menggunakan uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas untuk bagian uji asumsi klasik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan variabel lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan secara simultan dan parsial. Hasil pengujian hipotesis bersama-sama (uji F), di mana nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, menunjukkan bahwa lingkun Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Minggu dkk. (2019), yang menemukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan PT. Air Manado.

Sehubungan dengan pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Tangkawang (2019) pada PT Surya Wenang Indah. Selanjutnya, terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh 52,2% positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

Sulistiyani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Suit, J. (2016). *Aspek Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P.T.Ghalia Indonesia.
- Hasley. (2015). *Supervising People*. New York: Harper and Brothers.
- Musanef. (2013). *Meningkatkan Prestasi Kerja Bawahan*. Bandung: Seyoma Media.
- Wahyudi dan Akdon. (2015). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta Press.
- Minggu, et al. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 1 Januari 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/23229/22930/> diakses tanggal 10 April 2023. Hal. 107-1080
- Tangkawarouw, et.al. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Wenang Indah*. Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 1 Januari 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22377> diakses tanggal 10