

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK

Meylany Ulfa Sari¹, Sugiono², Hery Purnomo³
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri 64112
ulfasarimeylany@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

This study aims to examine the variables that affect employee performance with independent variables, discipline and non-physical work environment through satisfaction with Prime Bank Government Services. government. The technique of determining the sample is the Slovin purpose sampling method with the number of respondents being 58 people. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale that met the validity and reliability requirements. The data analysis technique used is a quantitative descriptive analysis technique that uses path analysis. The results of the study show that it does not partially prove that discipline affects the performance of Nganjuk district government employees. It is proven that partially or simultaneously job satisfaction and non-physical work environment affect employee performance. So that job satisfaction is able to mediate the increasing influence of discipline variables and non-physical work environment on the performance of service employees.

Keywords: *discipline, environment, performance, satisfaction, government*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan variabel bebas, disiplin dan lingkungan kerja non-fisik melalui kepuasan pada Pelayanan Pemerintah Prime Bank. pemerintah. Teknik penentuan sampel dengan metode Slovin purpose sampling dengan jumlah responden 58 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif yang menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak membuktikan secara parsial disiplin mempengaruhi kinerja pegawai dinas pemerintah kabupaten Nganjuk. Terbukti secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga adanya kepuasan kerja mampu memediasi peningkatan pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja non-fisik pada kinerja pegawai Dinas.

Kata kunci: disiplin, lingkungan, kinerja, kepuasan, dinas

PENDAHULUAN

Suatu pemerintah dapat memiliki performan organisasi jika mampu membuah seluruh pegawainya mencapai hasil kerja yang ditargetkan dengan realisasi yang efisien dan efektif. Apalagi bagi Dinas Sekertariat Pemerintah Kabupaten Nganjuk yang harus dapat mengelola dan melaksanakan koordinasi antar pegawai dalam merealisasikan tugas pelayanan maupun pembangunan masyarakat yang berkelanjutan. Pembangunan Pemerintah Daerah dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi, tidak luput dari peran dan kerjasama para pegawai dalam mewujudkan kinerjanya.[1]. Tetapi dalam realisasinya banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang pegawai yang berada dalam lingkungan kerja tertentu. Banyak pekerja yang terkadang memiliki beberapa konflik dari dalam diri sendiri maupun konflik yang dialami individu dengan teman sekerja, ruang kerja, maupun konflik batin yang dialami dengan cara kepemimpinan yang diberikan atasan dalam memberikan perintah tugas kepada karyawan.

Seorang pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan kerja pastinya akan membentuk dirinya untuk tetap disiplin dalam mewujudkan tanggung jawabnya. Disiplin kerja merupakan realisasi bentuk sikap kesediaan seorang individu secara logis dalam melaksanakan kewajiban, kepatuhan, dan norma-norma secara tertulis ataupun tidak tertulis untuk dapat dilaksanakan secara baik.[2] Rasa disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan membuat kinerja seorang pegawai menjadi maksimal, sehingga pegawai juga akan merasakan kepuasan tersendiri selama tergabung dalam sebuah instansi atau perusahaan tempat bekerjanya.[3]

Oleh karena itu, sikap disiplin kerja harus benar-benar dimiliki setiap pegawai dalam mewujudkan performan perusahaan yang dipercayai oleh masyarakat.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin maksimal diantara keahlian dan keterampilan diri, tingkat kepatuhan maupun tingkat disiplin dari pegawai yang bersinergi dengan adanya dukungan lingkungan kerja baik fisik serta non-fisik.[4] Selain itu, diharapkan adanya rasa puas dalam bekerja akan memberikan dorongan dalam mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal juga terwujud atas adanya kedisiplinan dan lingkungan kerja non-fisik sebanyak 54,6%.[5] Semua aspek-aspek yang harus diciptakan seorang pawai baik kinerja dan rasa kepuasan kerja ini tidak dapat saling terpisahkan dalam mewujudkan tujuan suatu instansi, khususnya pemerintahan.

Adanya suatu beban tanggung jawab yang menjadi *jobdeck* setiap pegawai pastinya akan membentuk *physiology* yang berbeda yang akan terbawa dalam lingkungan kerja seorang pegawai. Terbentuknya *mood* perasaan pegawai yang tercipta dari lingkungan kerja non-fisik dalam mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.[6] Adanya lingkungan kerja non-fisik yang tinggi dalam mencapai hasil kerja akan memberikan pengaruh yang besar hingga mencapai 98% terhadap kepuasan kerja.[7] Oleh karenanya, lingkungan kerja dari fisik maupun non-fisik memberikan dukungan yang positif pada hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan beban kerja.

Hasil survei peneliti di bagian sekretariat Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk masih banyak dijumpai beberapa tugas dan tanggung jawab harus diselesaikan masih sering mengalami keterlambatan terlambat, terlihat juga saat peneliti melakukan Praktek Kerja Lapangan (PPL) di Pemkab Nganjuk ada beberapa yang *check in* kerjanya masih terlambat dan ada yang beberapa pekerja yang sering keluar ruang kerja dengan berbagai alasan diluar tanggung jawab kerja. Adanya perilaku pimpinan yang terkadang berbeda anatara satu karyawan dengan karyawan lainnya menimbulkan kesenjangan sosial diantara lingkungan kerja karyawan. Sedangkan dari teori yang ada, diperlukan kesolidan, kekompakan dan semangat kerja yang tinggi dalam mewujudkan kinerja pegawai yang sesuai dengan target misi Dinas Pemkab. Nganjuk. Jika kedisiplinan, lingkungan kerja tercipta dengan baik, maka diharapkan pegawai maupun atasan memiliki kepuasan kerja.

Banyak penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja selalu memberikan pengaruh yang positif kepada kinerja.[6,8–10]. Untuk beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda pada variabel disiplin kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.[3,11] , tetapi peneliti lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.[5] Begitu juga pada variabel lingkungan kerja non-fisik juga memberikan hasil statistic yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa hasil menunjukkan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.[5,6,10] Sedangkan ada peneliti yang menunjukkan bahwa lingkungan kerjanon-fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.[12] Adanya hasil yang berbeda-beda dalam setiap penelitian membuat peneliti ingin membuktikan kembali kebenaran disiplin kerja dapat menjadi factor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Peneliti sebagai mahasiswa manajemen ingin melakukan kontribusi analisis lebih mendalam terhadap pencapaian beberapa faktor yang mendominasi terciptanya kinerja pegawai dan kepuasan kerja dilingkungan Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk khususnya dibagian sekretariat. Maka peneliti membuat judul penelitian “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk”.

METODE

Pada penelitian peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian kuantitatif deskriptif statistik. Teknik kuantitatif deskriptif statistic dilakukan untuk melakukan pengamatan hingga pembuktian secara hasil statistic sebagai pembuktiannya. Penelitian dilakukan dengan estimasi waktu penelitian dari bulan April hingga juli 2022 dengan melakukan observasi dan dokumentasi di Sekda Pemkab Nganjuk. Untuk populasi penelitian merupakan seluruh anggota ASN di bagian sekretariat Dinas Pemkab. Nganjuk sejumlah 139 pegawai. Teknik sampling menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memberikan kriteria tertentu dalam melakukan seleksi pengambilan sampel. Berikut beberapa kriteria sampel yang diharapkan mampu membuktikan analisis pengamatan ini:

1. Jenis Kelamin sampel
2. Umur responden minimal 20 tahun
3. Menjadi Pegawai ASN minimal 3 tahun.
4. Tingkat Pendidikan Terakhir responden

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Definisini Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Jumlah
Disiplin Kerja	Kehadiran	2
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	2
	Ketaatan Pada Standar Kerja	2
	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	2
	Bekerja Etis	2
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Prosedur Kerja	2
	Standar Kerja	2
	Pertanggung Jawaban	2
	Kejelasan Tugas	2
	Sistem Penghargaan	2
	Hubungan Antar Pegawai	3
	Kepuasan Kerja (Z)	Rasa Tertarik Pada Pekerjaan
	Menyukai Pekerjaan Dibanding Orang Lain	2
	Antusias Pada Pekerjaan	2
	Menikmati Pekerjaan	2
	Pekerjaan Yang Adil	2
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas Kerja	1
	Kualitas Kerja	1
	Pengetahuan Kerja	1
	Kreatif	1
	Kerja Sama	1
	Dapat Dipercaya	1
	Inisiatif	1
	Kualitas Pribadi	1

Sumber: [13][14][15] [16]

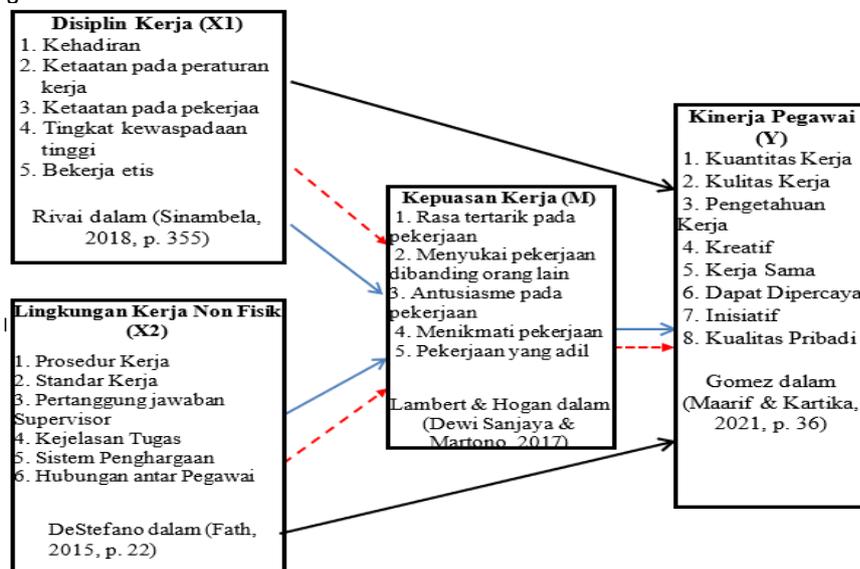
Berikut uji instrumen kuesioner tertutup yang disusun dan sudah dilakukan uji validitas maupun uji reliabilitas dengan bukti hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Item	A	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,05	0,752	0,254	Valid	0,868	Reliabel
	2	0,05	0,648	0,254	Valid		
	3	0,05	0,647	0,254	Valid		
	4	0,05	0,694	0,254	Valid		
	5	0,05	0,699	0,254	Valid		
	6	0,05	0,792	0,254	Valid		
	7	0,05	0,675	0,254	Valid		
	8	0,05	0,481	0,254	Valid		
	9	0,05	0,670	0,254	Valid		
	10	0,05	0,732	0,254	Valid		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	1	0,05	0,728	0,254	Valid	0,894	Reliabel
	2	0,05	0,826	0,254	Valid		
	3	0,05	0,786	0,254	Valid		
	4	0,05	0,547	0,254	Valid		
	5	0,05	0,633	0,254	Valid		
	6	0,05	0,691	0,254	Valid		
	7	0,05	0,789	0,254	Valid		
	8	0,05	0,734	0,254	Valid		
	9	0,05	0,490	0,254	Valid		
	10	0,05	0,568	0,254	Valid		
	11	0,05	0,717	0,254	Valid		
	12	0,05	0,592	0,254	Valid		
	13	0,05	0,617	0,254	Valid		
Kepuasan Kerja (Z)	1	0,05	0,864	0,254	Valid	0,907	Reliabel
	2	0,05	0,847	0,254	Valid		
	3	0,05	0,721	0,254	Valid		
	4	0,05	0,841	0,254	Valid		
	5	0,05	0,794	0,254	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,05	0,740	0,254	Valid	0,823	Reliabel
	2	0,05	0,796	0,254	Valid		
	3	0,05	0,745	0,254	Valid		
	4	0,05	0,693	0,254	Valid		
	5	0,05	0,726	0,254	Valid		
	6	0,05	0,507	0,254	Valid		
	7	0,05	0,586	0,254	Valid		
	8	0,05	0,567	0,254	Valid		

Sumber: Data Kusioner Pegawai, diolah.

Berdasarkan hasil uji coba kuesioner memiliki nilai yang memenuhi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan kriteria valid dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 dengan kriteria reliabel.[15] Sehingga kuesioner siap untuk digunakan dan dapat digunakan dalam mengukur masing-masing variabel yang akan diamati peneliti di Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Kuesioner akan disebar kepada seluruh pegawai dengan batasan waktu selama 2 pekan hingga paling sedikit terkumpul 58 responden. Kuesioner yang terkumpul akan dilakukan reduksi data kuantitatif menggunakan pedoman skala likert. Peneliti menggunakan teknik analisis data yang peneliti terapkan adalah *path analizy* dengan model analisis sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konsep Analisis Jalur

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Kenormalan Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardized Residual (X1.X2→Y)	Unstandardized Residual (X1.X2, m→Y)	Unstandardized Residual (X1.X2→M)
N		58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	0.0000000	0.0000000
	Std. Deviation	2.66116969	2.23296625	3.66499168
Most Extreme Differences	Absolute	0.085	0.068	0.110
	Positive	0.040	0.054	0.058
	Negative	-0.085	-0.068	-0.110
Test Statistic		0.085	0.068	.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}	0.200 ^{c,d}	0.077 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Semua data memiliki hasil di atas taraf signifikansi batas kesalahan 0.05, sehingga data memiliki distribusi normal. Maka dapat dilakukan uji parametrik analisis jalur.

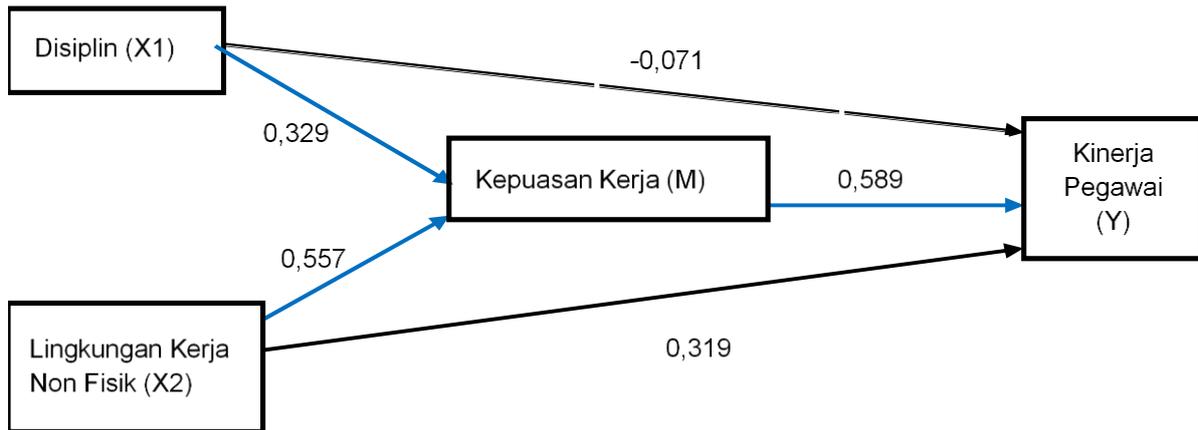
Hasil Uji Parsial Tiap Lintasan

Tabel 4 Hipotesis Statistik

<u>Lintasan</u>	<u>Nilai T-hitung</u>	<u>Nilai Sig</u>	<u>Kriterian</u>
<u>Pengaruh Langsung</u>			
<u>Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)</u>	1,168	0,248	<u>Tidak Berpengaruh</u>
<u>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)</u>	6,149	0,000	<u>Berpengaruh</u>
<u>Disiplin (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (M)</u>	3,388	0,001	<u>Berpengaruh</u>
<u>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (M)</u>	5,737	0,000	<u>Berpengaruh</u>
<u>Lintasan</u>			
<u>Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (M)</u>	37,420	0,000	<u>Berpengaruh</u>
<u>Tidak Langsung</u>			
<u>Disiplin (X1) dan Kepuasan Kerja (M) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)</u>	40,752	0,000	<u>Berpengaruh</u>
<u>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja Pegawai (Y)</u>	50,113	0,000	<u>Berpengaruh</u>

Uji Sobel

Hasil Uji sobel menganalisis dan membuktikan secara tidak langsung pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja non-fisik terhadap variabel kinerja pegawai dengan adanya variabel mediasi (M) adalah kepuasan kerja dalam instansi Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk. Berikut bukti statistic:



Gambar Model Mediator

Hasil penentuan nilai diatas membuktikan adanya variabelkepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan adanya lingkungan kerja non-fisik (X2) dan disiplin (X1) dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk dengan nilai $t_{hitung} = 2,716 > 1,96$. Hasil ini membuktikan dan mendukung teori terdahulu yang juga terbukti adanya variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang selalu menjadi faktor tetap dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai dinas pemerintah dan menjadi variabel yang memperkuat pengaruhnya dengan adanya variabel independent lingkungan kerja non-fisik dan disiplin pada pegawai.

KESIMPULAN

Hasil pembuktian statistik hipotesis menunjukkan kesimpulan: 1) analisis hipotesis lintasan langsung terbukti variabel kedisiplinan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk, 2) kepuasan kerja mampu memediasi variabel disiplin dan mempengaruhi secara signifikan variabel kinerja pegawai. 3) terbukti secara parsial lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kinerja pegawai.4) variabel lingkungan kerja non-fisik dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. 5) secara parsial disiplin dan lingkungan kerja non-fisik dalam mempengaruhi kinerja pegawai. 6) Adanya kepuasan kerja mampu memediasi peningkatan pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Nganjuk.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Duha T. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish; 2018.
- [2] Widyawati. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang. UIN Malang 2019:1–126.
- [3] Alwi A, Suhendra DI. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa 2019;3:72–93. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v3i1>.
- [4] Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [5] Sumanti V, Firmansyah F. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta 2021;3:47–65. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91>.
- [6] Anam K, Rahardja E. Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan jawa tengah). Diponegoro Journal of Management 2017;6:1–11.
- [7] Wati AI, Yusuf M. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Journal of Business and Economics Research (JBE) 2020;1:92–7.
- [8] Adha S, Wandu D, Susanto Y. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA. Jurnal Ekonomi Vokasi 2019;2:61–72.
- [9] Paparang NCP, Areros WA, Tatimu V. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Productivity 2021;2:119–23.

- [10] Latifah, Nurmalasari. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ekonomi Integra* 2022;12:66–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.51195/iga.v12i1.175>.
- [11] Santoso G, Kambara R. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* 2020;4:151–61. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v4i2.10020>.
- [12] Dewi AHC. ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL SOLO, Tbk. Solo: 2017.
- [13] Sinambela LP. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2018.
- [14] Fath RA. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN HOTEL BINTANG DUA DI YOGYAKARTA). Skripsi Pogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Yogyakarta 2015;120:259.
- [15] Dewi Sanjaya I, Martono S. *Management Analysis Journal* 2017;1:120–8.
- [16] Maarif MS, Kartika L. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* - Google Books. 2021.