

The Influence of Work Environment, Work Discipline and Leadership on the Performance of State Civil Apparatus at the Padang Guci Hulu District Office, Kaur Regency

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur

Tinsi Afriani ¹⁾, Nia Indriasari ²⁾; Abdul Rahman ³⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ tinsiapriani99@gmail.com; ²⁾ Indriasari_nia@yahoo.com; ³⁾ abdulrahman.abd0505@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [9 Juni 2022]

Revised [28 Juni 2022]

Accepted [18 Juli 2022]

KEYWORDS

Work Environment, Work Discipline, Leadership, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 4,619 + 0,335X_1 - 0,091X_2 + 0,650X_3$ dimana koefisien regresi (b_1 dan b_3) bernilai positif, sedangkan b_2 negatif. Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,612, berarti variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) memberi pengaruh terhadap variabel dependen kinerja ASN (Y) pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu, karena memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,315;5,466;9,118 > 1,725). Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu, karena memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (10,864 > 3,160).

ABSTRACT

This research aims to know influence of the work environment, work discipline and leadership on State Civil Apparatus performance at Padang Guci Hulu District Office of Kaur Regency. Data were collected through questionnaire methods using census techniques to 22 employee people at Padang Guci Hulu District Office. Data processing manually uses multiple regression analysis, the coefficient of determination and hypothesis testing through with t test and F test/Anova. The result of the regression analysis showed $Y = 4,619 + 0,335X_1 - 0,091X_2 + 0,650X_3$. The magnitude of the coefficient of determination (R^2) is 0,612 which means that the variables of the work environment, work discipline and leadership have effect on State Civil Apparatus performance at Padang Guci Hulu District Office of Kaur Regency is 61,2%, while the remaining 38,8% is influenced by other variables not examined in this research. The partial test shows significant influence between the work environment, work discipline and leadership on State Civil Apparatus performance at Padang Guci Hulu District Office of Kaur Regency. This can be proven from the value of $t_{count} > t_{table}$ (7,315;5,466;9,118 > 1,725). The variables of work environment, work discipline and leadership simultaneously have a significant effect to State Civil Apparatus performance at Padang Guci Hulu District Office of Kaur Regency. This can be proven from the value of $F_{count} > F_{table}$ (10,864 > 3,160).

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang pada prinsipnya mempunyai tugas pokok untuk mengelola unsur manusia organisasi secara efektif, efisien dan adil sehingga dapat mewujudkan kepentingan-kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Setiap organisasi, baik Pemerintah ataupun Swasta dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dessler, 2015:117). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) organisasi. Kinerja pegawai dan organisasi memiliki keterkaitan yang sangat

erat, sebab ketercapaian tujuan organisasi akan tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya.

Tinggi atau rendahnya kinerja seorang pegawai salah satunya ditentukan oleh lingkungan kerja tempat dimana ia bekerja. Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya setiap pegawai memiliki keinginan untuk dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan lingkungan kerja non-fisik (*non-physical working environment*).

Di samping lingkungan kerja, yang dapat menentukan kinerja seorang pegawai adalah faktor disiplin kerja. Pegawai yang disiplin tidak akan melalaikan tugas dan kewajiban ataupun menyalahgunakan kewenangan yang dimilikinya. Disiplin kerja yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan dalam suatu pekerjaan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati semua peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Kedisiplinan tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa ada upaya yang dilakukan oleh organisasi ataupun pimpinan. Semakin baik disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Tetapi sering kali terjadi, karena kurangnya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur dan berbagai kebijakan pimpinan dan organisasi maka terjadilah tindakan yang *indisipliner*.

Berikutnya, yang dapat menentukan kinerja seorang pegawai adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan ujung tombak bagi semua organisasi dalam menjalankan roda organisasinya. Keberhasilan organisasi ataupun instansi dalam mencapai tujuannya akan bergantung pada efektivitas kepemimpinan dalam organisasi ataupun instansi tersebut. Pemimpin pada sebuah organisasi atau instansi haruslah memiliki kelebihan-kelebihan bila dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahan bagaimana cara berbuat dan berdaya-upaya yang terbaik untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan yang melekat pada diri seseorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2019:108).

Kecamatan Padang Guci Hulu merupakan salah satu bagian dari Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur yang melaksanakan pelayanan publik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, dalam Pasal 14 Ayat (1) disebutkan bahwa Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Organisasi kecamatan merupakan unsur lini kewilayahan, Camat menjalankan tugas pokok sebagai unsur lini yaitu *'to do, to act'*. artinya kegiatan Camat beserta jajarannya bersifat operasional, memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat.

Sebagai organisasi publik yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat, Kecamatan Padang Guci Hulu membutuhkan para pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, yaitu pegawai-pegawai yang handal, berkompeten, berdisiplin tinggi, mampu memahami serta dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selain itu, mereka juga harus memiliki komitmen dan tanggung jawab moral terhadap masyarakat. Untuk mewujudkan hal itu, Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawai untuk bekerja, pembinaan kedisiplinan bagi para pegawai, serta adanya kepemimpinan yang baik dan efektif dari Camat selaku Pimpinan.

Dari hasil observasi pra penelitian diperoleh informasi bahwa ada beberapa permasalahan yang muncul pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu, antara lain : Pegawai mengeluh karena fasilitas yang ada berfungsi kurang maksimal seperti koneksi jaringan internet yang kurang baik, AC yang kurang berfungsi, pencahayaan yang kurang baik dan seringnya mati lampu, juga pemberian ATK kepada pegawai sering terlambat, masih adanya pegawai yang lalai dalam menyelesaikan tugas, terlambat masuk kerja dan keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat jam kerja dengan tanpa izin Pimpinan, hal ini sering terjadi karena masih kurangnya pengawasan dan kurang tegasnya Camat selaku pimpinan di Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu. Semua permasalahan ini tentunya akan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan dan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Sehingga perlu mendapat perhatian yang serius dari Camat selaku pimpinan di Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu.



LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Nitisemito (2014:184), lingkungan kerja terdiri dari 3 dimensi pokok yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam pengukuran lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai dan Sagala (2014:461) mengemukakan bahwa disiplin kerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan kepada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh badan/dinas.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalui menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan *indisipliner*, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Anoraga (2009) dalam Athar (2020:59) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Faktor yang harus dimiliki oleh pemimpin dalam kepemimpinan yang efektif yang juga dijadikan sebagai indikator variabel kepemimpinan dalam penelitian ini, menurut McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2016:292) adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian (*personality*), perhatian pemimpin atas masalah lahiriah tingkat tinggi (ramah, aktif berbicara, suka bergaul, dan tegas) dan kesadaran (berhati-hati, diandalkan, dan disiplin diri).

2. Konsep diri (*self-concept*), keyakinan diri dan evaluasi diri positif pemimpin tentang keterampilan kepemimpinannya sendiri dan kemampuan untuk mencapai sasaran.

3. Rangsangan (*drive*), motivasi dari dalam diri pemimpin untuk mengejar tujuan.

4. Kejujuran (*integrity*), keadaan dan kecenderungan pemimpin untuk menerjemahkan kata-kata kedalam perbuatan.

5. Pengetahuan organisasi (*knowledge of the business*) dan pengetahuan yang jelas (*explicit knowledge*) pemimpin tentang lingkungan perusahaan yang memungkinkan pemimpin membuat keputusan intuitif.
6. Kemampuan kognitif dan pengaplikasiannya (*cognitive and practical intelligence*), kemampuan kognitif pemimpin di atas rata-rata untuk memproses informasi (*cognitive intelligence*) dan kemampuan menyelesaikan masalah dunia nyata dengan menyesuaikan pada, membentuk, atau menseleksi tingkungan yang sesuai (*practical intelligence*).
7. Kemampuan mengatur emosi (*emotional intelligence*), kemampuan pemimpin memonitor emosinya sendiri atau orang lain, mendiskriminasi di antara mereka, dan menggunakan informasi membimbing pemikiran dan tindakan mereka

Kinerja

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 Sagala, 2014:107).

Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa ada lima indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan).
Kualitas kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau marjin kesalahan yang dilakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir kemungkinan akan terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil).
Kuantitas kerja yang dimaksudkan disini adalah banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Kerjasama (mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan rekan kerja),
Kerjasama yaitu kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.
4. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas).
Tanggung jawab kerja yang dimaksudkan di sini menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
5. Inisiatif yaitu mengacu pada semangat menyelesaikan tugas, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari pimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Persamaan model regresi linier berganda yaitu (Sugiyono, 2012:284) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Untuk mencari koefisien regresi a , b_1 , b_2 dan b_3 digunakan persamaan sebagai berikut :

1. $\sum X_1Y = b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2 + b_3\sum X_1X_3$
2. $\sum X_2Y = b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2 + b_3\sum X_2X_3$
3. $\sum X_3Y = b_1\sum X_1X_3 + b_2\sum X_2X_3 + b_3\sum X_3^2$

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Koefisien konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Kepemimpinan

e = Tingkat kesalahan (*error term*)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu



Kabupaten Kaur, maka digunakan uji determinasi, yaitu dengan cara menghitung koefisien determinasi (R^2). Dalam analisis koefisien determinasi, besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinyatakan dalam persen (%). Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2), maka terlebih dahulu harus menghitung nilai koefisien korelasi ganda (R) 3 prediktor, dengan rumus :

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + b_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

(Sugiyono, 2012:286).

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur, baik secara parsial maupun secara simultan, maka dilakukan pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F atau Anova). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (X) secara parsial (masing-masing) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} , adalah sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012:250)

Keterangan :

- t = Nilai t_{hitung}
r = Koefisien Korelasi Product Moment
n = Jumlah Sampel

Uji F (Anova) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

Menurut Sugiyono (2012:286), rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai F_{hitung} , yaitu :

$$F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan :

- F = Nilai F_{hitung}
R = Koefisien Korelasi Ganda
N = Jumlah Sampel
m = Jumlah Prediktor

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi berganda, maka diperoleh persamaan regresinya adalah : $Y = 4,619 + 0,335X_1 - 0,091X_2 + 0,650X_3 + e$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan seperti berikut :

- Nilai konstanta $a = 4,619$, berarti jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3), maka nilai kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur adalah sebesar 4,619.
- Nilai $b_1 = 0,335$ (nilai positif), ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Artinya, setiap peningkatan satu satuan nilai variabel lingkungan kerja (X_1) sedangkan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan nilai kinerja ASN (Y) pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur sebesar 0,335.
- Nilai $b_2 = -0,091$ (nilai negatif), ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja ASN. Artinya, setiap peningkatan satu satuan nilai variabel disiplin kerja (X_1) sedangkan variabel lain tetap, maka akan menurunkan nilai kinerja ASN (Y) pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur sebesar 0,091.
- Nilai $b_3 = 0,650$ (nilai positif), ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Artinya, setiap peningkatan satu satuan nilai variabel kepemimpinan (X_3) sedangkan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan nilai kinerja ASN (Y) pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur sebesar 0,650.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur, maka digunakan uji determinasi, yaitu dengan cara menghitung koefisien determinasi (R^2). Dalam analisis koefisien determinasi, besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinyatakan dalam persen (%). Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2), maka terlebih dahulu harus menghitung nilai koefisien korelasi ganda (R) 3 prediktor sehingga diperoleh $R_{y(1,2,3)} = 0,782$ Sehingga koefisien determinasi (KD) adalah :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,782)^2 \times 100\% \\ &= 61,2\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (KD) = 61,2%, berarti variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja ASN (Y) pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar ($100\% - 61,2\% = 38,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Secara rinci pengujian hipotesis parsial antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja ASN (Y)

Dengan tingkat keyakinan 95%, alpha (α) = 0,05, n = 22, dan $r = r_{x_1,y} = 0,853$, maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,315$, sedangkan t_{tabel} (tingkat keyakinan 95%, $\alpha=0,05$, dk=20) sebesar 1,725, maka $t_{hitung1} > t_{tabel}$ ($7,315 > 1,725$). Ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja ASN (Y)

Dengan tingkat keyakinan 95%, alpha (α) = 0,05, n = 22, dan $r = r_{x_2,y} = 0,774$ maka dapat ditentukan nilai $t_{hitung} = 5,466$, sedangkan t_{tabel} (tingkat keyakinan 95%, $\alpha=0,05$, dk=20) sebesar 1,725, maka $t_{hitung2} > t_{tabel}$ ($5,466 > 1,725$). Ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur.

3. Pengaruh kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja ASN (Y)

Dengan tingkat keyakinan 95%, alpha (α) = 0,05, n = 22, dan $r = r_{x_3,y} = 0,898$ maka diperoleh nilai $t_{hitung3} = 9,118$, sedangkan t_{tabel} (tingkat keyakinan 95%, $\alpha=0,05$, dk=20) sebesar 1,725, maka $t_{hitung3} > t_{tabel}$ ($9,118 > 1,725$). Berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur.

Untuk pengujian hipotesis secara simultan (Uji F/Anova) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) (lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (kinerja) Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada *level of significant* 95% atau $\alpha = 0,05$; $dk_{pembilang} = m = 3$; $dk_{penyebut} = N-m-1 = 22-3-1 = 18$; $F_{tabel} = F_{3,18} = 3,160$, adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur.

Dari perhitungan sebelumnya diketahui bahwa nilai koefisien korelasi ganda 3 prediktor ($R_{y(1,2,3)}$) = 0,782; $m=3$; $N=22$, maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 10,864$, sedangkan F_{tabel} (tingkat keyakinan 95%, $\alpha=0,05$, $dk=3,18$) sebesar 3,160, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,864 > 3,160$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variabel independen X (lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja) Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur.

Tinggi atau rendahnya kinerja seorang pegawai salah satunya ditentukan oleh lingkungan kerja tempat dimana ia bekerja. Pada dasarnya setiap anggota organisasi memiliki keinginan untuk dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu bagian permasalahan yang penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para ASN yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang



memuaskan bagi ASN dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan gairah kerja ASN dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja mereka dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan lingkungan kerja non-fisik (*non-physical working environment*).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif untuk mereka bekerja, yang meliputi ruang kerja yang bersih dan nyaman, pemimpin yang bijaksana dan adil, rekan kerja yang menyenangkan yaitu saling menghargai, saling percaya dan saling bekerjasama dalam pekerjaan, serta fasilitas kantor yang memadai yang mendukung kelancaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan dalam suatu pekerjaan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati semua peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Kedisiplinan tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa ada upaya yang dilakukan oleh organisasi ataupun pimpinan. Upaya yang dapat dilakukan tersebut seperti menetapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas dan disertai dengan pengawasan yang cukup. Dengan demikian, disiplin merupakan kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Hasibuan, 2016:191). Semakin baik disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Upaya yang telah dilakukan oleh Pimpinan kecamatan dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur, antara lain yaitu :

- Memberi penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas dengan baik dan teratur.
- Memberikan teguran kepada pegawai yang *indisipliner*.
- Penerapan teknologi, upaya meningkatkan disiplin kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi berbasis teknologi yaitu mesin absensi *Fingerprint* (sidik jari), dengan mesin ini otomatis tidak dapat dimanipulasi. sehingga kedisiplinan jam kerja ASN dapat ditingkatkan.
- Pembinaan ASN, kegiatan pembinaan kepada ASN bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin dan kinerja. Dalam kegiatan pembinaan ini Pimpinan kecamatan memberikan pengarahan kepada pegawai mengenai kedisiplinan dan program kerja sesuai dengan topoksi masing-masing.
- Melakukan pengawasan langsung (pengawasan melekat) terhadap para ASN.

Kinerja seorang Aparatur Sipil Negara juga ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan ujung tombak bagi semua organisasi dalam menjalankan roda organisasinya. Keberhasilan organisasi ataupun lembaga dalam mencapai tujuannya akan bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang ada dalam organisasi ataupun lembaga tersebut. Pemimpin sebuah organisasi atau lembaga haruslah memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya bagaimana berbuat dan berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan yang melekat pada diri seseorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku baik perorangan maupun kelompok (Thoaha, 2015:108).

Dari hasil penelitian ini, kepemimpinan terlihat pada sikap dan perilaku Camat Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur terutama dalam hal, memiliki kepribadian yang baik dan teladan, memotivasi bawahan untuk mencapai sasaran organisasi, memiliki integritas, serta memiliki pengetahuan yang baik tentang organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 4,619 + 0,335X_1 - 0,091X_2 + 0,650X_3$ terlihat bila koefisien regresi (b_1 dan b_3) bernilai positif dan b_2 negatif, ini mencerminkan bahwa saat ini variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), sedangkan variabel disiplin kerja (X_2) akan memberi pengaruh yang negatif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur.
- Nilai koefisien determinasi (KD) = 61,2%, berarti variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) mempengaruhi variabel dependen kinerja ASN (Y) pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur

sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur. Hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t, dimana nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau $7,315 > 1,725$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur. Hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t, dimana nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau $5,466 > 1,725$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur. Hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t, dimana nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau $9,118 > 1,725$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
6. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur. Hal ini didukung dengan hasil uji hipotesis secara simultan dengan uji F/Anova, dimana nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ atau $10,864 > 3,160$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

1. Untuk meningkatkan peran lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Padang Guci Hulu Kabupaten Kaur salah satunya dengan cara berupaya meningkatkan kualitas hubungan kerja antar sesama ASN, sehingga akan meningkatkan rasa saling menghargai dan saling percaya antara sesama ASN.
2. Dalam hal disiplin kerja, sepertinya saat ini apa yang telah dilakukan oleh Camat Padang Guci Hulu sudah baik dan membuat ASN di Kantor Camat Padang Guci Hulu berdisiplin dalam bekerja sehingga perlu dipertahankan.
3. Dalam hal kepemimpinan, hendaknya Camat Padang Guci Hulu lebih kritis dalam merespon dan menyikapi berbagai perkembangan informasi di masyarakat serta mengambil langkah berani untuk membuat keputusan dengan cepat dan tegas meskipun dengan informasi yang terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Athar, Sudiarta, Handry. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) UNIAT, Vol. 5, No. 1, Februari 2020, 57-64. P-ISSN:2527-7502, E-ISSN: 2581-2165.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Alih Bahasa : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cet. ke-19*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Pamungkas, Setya, Adi dan Sri Yuni Widowati. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang)*. Majalah Ilmiah Solusi USM, Vol. 18, NO. 3, Juli 2020, 147-160. P-ISSN: 1412-5331, E-ISSN: 2716-2532.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-9. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Rivai, Veitzhal dan Ella J. Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. 2015. *Metode Riset Skripsi : Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Edisi Pertama. Jakarta : Elexmedia Komputindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-18. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2019. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cet. ke-20. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K.N., dan G.A. Yukl. 2015. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta