

LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SITUBONDO

Michael Julio Vallentino¹, Hari Susanto²

^{1,2}Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
Email:Michaeljulio45@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai tidak terlepas dengan beberapa faktor dari manajemen publik, di antaranya adalah lingkungan kerja dimana seseorang itu bekerja dan sikap kedisiplinan yang dimiliki oleh para perangkat daerah. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawainya, begitulah tingkat kedisiplinan perangkat daerah dalam menjalankan tugasnya di tempat kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja PNS Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Situbondo. Jenis penelitiannya adalah kuantitatif. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan observasi pada PNS di Satpol PP Kabupaten Situbondo. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, Uji Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Uji Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja, begitu juga variabel kedisiplinan terhadap kinerja PNS Satpol PP Kabupaten Situbondo, dengan t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,631 dan kedisiplinan t_{hitung} 2,362 keduanya lebih besar dari t_{tabel} (1,987). Secara simultan lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja PNS Satpol PP Kabupaten Situbondo, dibuktikan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $(18,074 > 3,10)$. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 29,1% yang artinya lingkungan kerja dan kedisiplinan berkontribusi hubungan yang lemah terhadap kinerja PNS Satpol PP Kabupaten Situbondo, sisanya sebesar 70,9% diakibatkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Kinerja

ABSTRACT

Employee performance is inseparable from several factors of public management, including the work environment where a person works and the attitude of discipline possessed by regional apparatus. A good work environment will affect the performance of its employees, as will the level of discipline of regional apparatus in carrying out their duties at work. This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work environment and discipline variables on the performance of civil servants of the Situbondo Regency Pamong Praja Police Unit (Satpol PP). The type of research is quantitative. Data collection by distributing questionnaires and observations to civil servants at the Situbondo Regency Satpol PP. The data analysis technique uses a validity test, reliability test, classical assumption test, Multiple Regression Test, t-test, F test, and

Determination Test. The results showed that there was an effect of the work environment partially on performance, as well as the discipline variable on the performance of civil servants at the Situbondo Regency Satpol PP, with a work environment count of 3.631 and discipline count of 2.362 both greater than the t table (1.987). Simultaneously, the work environment and discipline affect the performance of civil servants of Satpol PP Situbondo Regency, as evidenced by the value of Fcount greater than Ftable or (18.074>3.10.). The result of the Coefficient of Determination (R²) is 29.1%, which means that the work environment and discipline contribute a weak relationship to the performance of civil servants of Satpol PP Situbondo Regency, the remaining 70.9% is caused by other variables not included in the study.

Keywords: Work Environment, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, setiap perangkat daerah dituntut untuk mengoptimalkan sumberdaya manusia yang ada. Pemberdayaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, *training* sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal karena nantinya sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini, menjadi tanggung jawab instansi, oleh karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi. Keberhasilan organisasi perangkat daerah dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2016 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo No. 04 Tahun 2014 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo mempunyai tugas memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, dan Peraturan Bupati. Dalam Peraturan Bupati Situbondo Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.

Kinerja merupakan hasil/totalitas kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2008:22) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Rivai (2005:309) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Selanjutnya Ilyas (2005:55) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas

kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan latar belakang budaya. Faktor situasional meliputi faktor sosial, organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan laporan kinerja Instansi Pemerintah selama 1 tahun. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo di Tahun 2023 ini melaksanakan 4 program yang dituangkan dalam 4 kegiatan, 10 Sub Kegiatan dan dimasukkan kepada 1 sasaran strategis, 3 indikator kinerja yang mengacu pada Renstra tahun 2021- 2026 dan Renstra Perubahan Tahun 2021- 2026. Adapun hasil kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1. Tabel Capaian Kinerja Berdasarkan Sasaran Strategis Tahun 2023

Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2023 Mengacu Pada Renstra Perubahan 2021-2026					
Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	
Penurunan pelanggar perda dan perkada	Prosentase penurunan pelanggar perda perkada	2,5%	2,4 %	96%	
Penanganan kebakaran tepat	Prosentase respon time	78%	89 %	114%	
Meningkatnya nilai sakip perangkat	Capaian nilai sakip perangkat Daerah	83 (a)	82,5 (a)	99,39%	
		Rata-Rata		103,13%	

Sumber: Laporan Kinerja Institusi Pemerintah (LKIP) Satpol PP tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa presentase capaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situondo mempunyai rata-rata sebesar 103,13%. Sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo dikatakan mempunyai kriteria baik karena interval tersebut antara 90 - 120.

Pada pengukuran kinerja menunjukkan bahwa penilaian realisasi rata-rata sebesar 103,13%, yakni masuk pada kriteria baik. Sehingga capaian kinerja yang mengukur kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai itu dinyatakan baik, capaian kinerja ini juga terkait dengan SKP melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 6 Tahun 2022.

Menurut Data Bagian Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo, tahun 2022, terdapat beberapa Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo adalah sebagai berikut: Kepemimpinan, Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan yang berada disekitar para pegawai yang terbentuk karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak dalam proses kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam ruang lingkup yang lebih besar baik berupa fisik maupun non-fisik (Sedarmayanti, 2018:49).

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Sutrisno (2012:118), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Isyandi (2004 dalam Ahmad, 2022:288) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja pegawai juga pastinya akan lebih meningkat. Hasil Penelitian Lengkong (2016 dalam Ahmad, 2022:263) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Manado. Hasil penelitian Ahmad dkk (2022:296) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan dibuktikan nilai F hitung = 61,317 lebih besar dari t tabel (0,402) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Selain lingkungan kerja ada faktor lainnya, salah satunya adalah kedisiplinan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap orang (pegawai) yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Alhusaini et al., 2020; Cesilia et al., 2018; Darmawan, 2013 dalam Arieni, 2021:365).

Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu alat/peraturan yang manjadikan PNS lebih mengerti tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dalam melaksanakan tugasnya Satpol PP juga mengacu pada Peraturan Bupati Situbondo Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo, pada pasal 7 Dalam Melaksanakan Tugasnya, Satpol PP wajib: a. menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia dan

norma-norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat; b. menaati disiplin Pegawai Negeri Sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja. Dalam hal sikap, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Namun pada kenyataanya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor.

Terkait dengan kedisiplinan merupakan sesuatu yang harus dipatuhi oleh semua pegawai di instansi pemerintah. Proses kedisiplinan pada instansi sudah dikerjakan dengan baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (ASN) di mana merupakan salah satu alat/peraturan yang semoga kita harapkan manjadikan ASN lebih mengerti tugas mereka sebagai abdi negara yang berkerja untuk kepentingan umum/masyarakat. Dengan diterbitkannya peraturan pemerintah tersebut, merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional.

Hasil penelitian Wau dkk (2021:203) menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($5,257 > 1,692$). Sedangkan Supiandi (2018:107) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur, dibuktikan dengan uji t lebih besar dari t tabel ($8,119 > 1,9983$) pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Selanjutnya Anggraini (2023:89) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dengan F hitung sebesar $43,978 > F$ tabel sebesar 2,709. Selanjutnya Hasil Penelitian Tyas (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap), dengan dibuktikan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$).

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2022:2) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selanjutnya Sugiyono (2022:7) menyatakan metode merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Data penelitian dalam metode ini berupa angka angka dan analisis menggunakan statistik.

Dasar pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial, data yang akan diolah adalah data ordinal yang ditransformasikan menjadi data interval yang nantinya untuk mengkonfirmasi serta menjawab rumusan masalah yaitu pengaruh antara variabel bebas yang terdiri lingkungan kerja dan kedisiplinan sedangkan variabel terikatnya kinerja PNS. Menurut Umar (2008:187) agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval dengan menggunakan “*Methode of Successive*” (MSI). Selanjutnya Gudono (2017:10) menyatakan bahwa untuk pengelolaan ke regresi, maka data yang

digunakan adalah skala metrik untuk variabel independen maupun variabel dependen

Populasi dan lokasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo khususnya yang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 91 orang terdiri dari 84 laki-laki (92,3%) dan perempuan sebanyak 7 orang (7,7%). Seluruh populasi dijadikan sampel, menurut Arikunto (2017:173) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian dilaksanakan bulan Maret 2024 sampai Juni 2024.

Indikator Lingkungan Kerja (X1) menurut Nitisemito (2000:183) adalah sebagai berikut Pewarnaan Penerangan, Suhu Udara, Keasrian/kebersihan lingkungan, Hubungan antar pegawai dan Hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Sedangkan indikator Kedisiplinan (X2) menurut Simamora (2006:610) yakni Ketaatan dalam penggunaan waktu, Ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan, Ketaatan dalam menggunakan fasilitas kerja dan Ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja. Indikator Kinerja Pegawai (Y) menurut Mangkunegara (2008:22) adalah sebagai berikut Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab.

Teknik analisis data untuk mengintepretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Sugiyono (2018:285) mengemukakan bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis pada penelitian, biasanya teknik analisis pada data kuantitatif yang sangat matematis melalui statistik.

Teknik analisa regresi linier berganda, pengolahan data dengan Aplikasi *SPSS 22 for windows*, menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas, Uji t, Uji F, Uji R^2 .. Menurut Ghozali (2018:21) analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Penelitian regresi ini ingin mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja PNS Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Rumus regresi adalah sebagai berikut :

[$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$] (Sumber: Sugiyono, 2022:286)

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja PNS

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kedisiplinan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja PNS maka digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat secara serentak maka menggunakan uji F. Persamaan uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2022:284) adalah sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Fh : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Mencari F tabel: $df1 = K - 1$

$df2 = n - K$

Dimana:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

Untuk melihat tingkat keeratan hubungan, maka digunakan uji Koefisien Determinasi (R^2), Widarjono (2013:19) menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefesien determinasi mengukur persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2017:62)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan Program SPSS 22 for Windows diperoleh untuk variabel kualitas pelayanan pada table 2 berikut ini:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variable

Variabel	No. Item Pernyataan	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	1	X _{1.1}	0.370	0,204	Valid
	2	X _{1.2}	0.617	0,204	Valid
	3	X _{1.3}	0.608	0,204	Valid
	4	X _{1.4}	0.524	0,204	Valid
	5	X _{1.5}	0.549	0,204	Valid
	6	X _{1.6}	0.504	0,204	Valid
Kedisiplinan (X ₂)	1	X _{2.1}	0.584	0,204	Valid
	2	X _{2.2}	0.514	0,204	Valid
	3	X _{2.3}	0.651	0,204	Valid
	4	X _{2.4}	0.550	0,204	Valid
	5	X _{2.5}	0.552	0,204	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	Y ₁	0.720	0,204	Valid
	2	Y ₂	0.734	0,204	Valid

3	Y ₃	0,771	0,204	Valid
4	Y ₄	0,655	0,204	Valid

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas (pada tabel 3) pada variabel lingkungan kerja, kedisiplinan dan kinerja PNS yang kesemuanya berjumlah 15 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasi hitung di atas 0,204 (tabel *rProduct momment* sebesar 0,204).

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for Windows* maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Butir Item Pernyataan variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha if item deleted	Cronbach's alpha if item deleted minimum	Reliabel / Tidak reliabel
Lingkungan Kerja	0,714	0,60	Reliabel
Kedisiplinan	0,701	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,785	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil pengujian reliabilitas untuk 3 variabel (lingkungan kerja, kedisiplinan dan kinerja PNS) yang terdiri 15 item pernyataan, disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60 (0,714, 0,701 dan 0,785 > 0,600)

3. Regresi Linier Berganda Mengenai lingkungan kerja, kedisiplinan dan kinerja PNS Analisis hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS Ver 22.00, adalah sebagai berikut

Tabel 5. Uji Regresi Berganda dengan SPSS Ver 22.00 Coefficients^a

Variabel	Koef. Regresi	T _{tabel}	T _{hitung}	Sig.
Konstanta	3,218		2,355	0,021
Lingkungan Kerja	0,341	1,987	3,631	0,000
Kedisiplinan	0,247	1,987	2,362	0,020

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 22, 2024

Untuk melihat berapa besar persamaan regresi linier berganda dari kedua variabel bebas, dilihat rumus sebagai berikut :

$$[Y = 3,218 + 0,341X_1 + 0,247X_2]$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa kinerja PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo sebesar 3,218. artinya bahwa kinerja PNS positif bagus. Nilai X₁ = 0,341, menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan

100% maka kinerja PNS akan meningkat sebesar 34,1%. Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,247, artinya apabila ditingkatkan 100% maka kinerja PNS akan meningkat sebesar 24,7%. Semakin tinggi indikator lingkungan kerja dan kedisiplinan, makasemakin meningkat pula kinerja PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo.

Selanjutnya, hasil analisis nilai hitung korelasi determinasi lingkungan kerja dan kedisiplinan PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo, dapat dilihat melalui di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Determinasi dan F Hitung

Dependent Variabel	Independet Variable	R	R Square	Fhitung	Ftabel	Sig
Y	X1, X2	0,540 ^a	0,291	18,074	3,10	,000 ^b

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS ver. 22.00

Berdasarkan tabel 6, yakni nilai R^2 (R_{square}) sebesar 0,291 (29,1%), hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan PNS mampu menjelaskan sebesar 29,1% variabel kinerja PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo, sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi dan uji simultan dari hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Uji parsial

Pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa uji signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja PNS, diperoleh nilai $p_{value} = 0,000$ dan nilai $t_{hitung} = 3,631$ dan $t_{tabel} = 1,987$. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PNS, dibuktikan $t_{hitung} < t_{table}$, nilai probabilitasnya $0,000 < 0,05$. Sedangkan ariable kedisiplinan, nilai t_{hitung} sebesar 2,362 dan lebih besar dari pada t_{table} (1,987), nilai probalitasnya sebesar $0,020 < 0,05$. Dapat dikatakan kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo

B. Uji Simultan (Uji Serempak)

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver 22.00 saat dilihat pada tabel 6, dimana F hitung sebesar 18,074, dan lebih besar daripada F tabel (3,10),sedangkan p_{value} sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai dalam memprediksi kinerja PNS. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan PNS berpengaruh secara serentak terhadap kinerja PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Lingkungan kerja dan kedisiplinan PNS berpengaruh secara serentak terhadap kinerja PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo.

- b. Besarnya pengaruh lingkungan kerja sebesar 3,631 (lebih besar daripada $t_{table}=1,987$, nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS. Sedangkan besarnya pengaruh kedisiplinan sebesar $2,362 > t_{table}$ ($1,987$) dengan probabilitas $0,020 < 0,05$. di sini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo.
- c. Sumbangan keeratan yang diberikan pengawasan dan motivasi kerja atau R^2 sebesar 0,291 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan PNS berkontribusi sebesar 29,1% terhadap kinerja PNS di Kantor Satpol PP Kabupaten Situbondo, dan sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, Nuryanti Mustari.2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Volume 3, Nomor 1, Februari 2022. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ariesni, Selfi, Lise Asnur.2021. *Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Padang, Indonesia: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Volume 5, Number 3, Tahun 2021.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian. Program*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono. 2017. *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: BPEE.
- Ilyas, Yaslis, 2005. *Kinerja Teori, Penilaian Dan Penelitian*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja RosdakaryaPeraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2016 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo No. 04 Tahun 2014 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

- Silalahi, S. 2013. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supiandi. 2018. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)* No.1 Tahun XII Januari 2018.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Tyas, Rima Dwining, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap)*. SKRIPSI. Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Malang.
- Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wau, Jelaskan, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4*, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212. ISSN: 2614-381X.
- Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika: Pengantar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ekonosia. Laporan Kinerja Institusi Pemerintah (LKIP) Satpol PP tahun 2024.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Peraturan Bupati Situbondo Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.