PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI CAMAT LAMBITU KABUPATEN BIMA

Ardin Putra^{1)*}, Kartini Aprianti²⁾

¹Program Studi Manajemen, STIE, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

²Program Studi Akuntansi, STIE, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

*E-mail: ¹ardinputra1107@gmail.com, ²kartinaprianti93@gmail.com

Abstrak

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan organisasi dan akan tercapainya disiplin kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis uji t dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel $4,648 > 2,034$ dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pegawai

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT TO WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEES LAMBITU DISTRICT, BIMA REGENCY

Abstract

A conducive work environment is very important in an organization to create a feeling of satisfaction and comfort for employees. This will determine an organization's success and employee discipline will be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee work discipline at the Head Office of Lambitu District, Bima Regency. This research is an explanatory research type (*explanatory research*). Data collection techniques in this study used a questionnaire and documentation. The population in this study amounted to 38 employees. The sampling technique used is probability sampling with a simple random sampling approach. The number of samples obtained was as many as 35 people. The data collection method uses a Likert scale with five answer choices. This study uses simple linear regression analysis and t test analysis with the help of SPSS program version 23.0. The results of this study that there is an influence of the work environment on the work discipline of Lambitu Sub-district Bima employees, this is evidenced by the t-count greater than the t-table value of $4.648 > 2.034$ with a significance value (0.000) smaller than 0.05. The direction of a positive relationship indicates that if the work environment variable (X) is getting better the work discipline variable (Y) will also increase.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee

PENDAHULUAN

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui pendisiplinan pegawai karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan pegawai sangat berperan penting bagi proses usaha atau organisasi dalam kemajuan organisasi yang hendak dicapai. Siswanto (2013) mengemukakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. Menurut Handoko (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang

dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Semua instansi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan pegawai dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para pegawai mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Seringkali pegawai mempunyai kelemahan dalam hal kedisiplinan, yaitu tidak disiplin yang mampu mempengaruhi semangat kerja, sehingga perlu adanya aturan yang harus ditaati oleh pegawai. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik dengan peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu sering diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin kerja juga berkaitan dengan sanksi yang perlu diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal. Sehingga pegawai lebih mematuhi peraturan yang merupakan kewajiban yang harus ditaati dan tidak menghiraukan keputusan-keputusan maupun nilai-nilai yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh juga pada semangat kerja pegawai.

Beberapa upaya yang dilakukan Camat Lambitu Kabupaten Bima untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dalam kualitas pelayanan tersebut Kantor Camat Lambitu juga meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk memberikan hasil yang maksimal dalam kegiatan kerja yang diberikan oleh pegawai. Penerapan disiplin kerja pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adanya peraturan pemerintah tentang disiplin kerja pegawai harus mempunyai kesanggupan untuk mentaati peraturan jika tidak ditaati atau dilanggar maka akan mendapatkan hukuman disiplin.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Lambitu dari hasil pengamatan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin. Seringkali pendingin ruangan dalam hal AC (*air conditioner*) tidak mampu bekerja dengan baik, ventilasi udara pada ruang kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat pegawai bekerja dan tata ruang kerja tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinata (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan variabel

dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Mengenai disiplin kerja pada Kantor Camat Lambitu masih ada pelanggaran yang sering dilanggar pegawai dalam peraturan yang sudah ditetapkan seperti keterlambatan masuk kerja, pegawai juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk dan harus diselesaikan secepat mungkin dan pegawai kurang efektif menggunakan jam istirahat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suzzene (2015) dalam Jurnal dengan judul penelitian Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau. Diperoleh hasil bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau adalah kurangnya kepatuhan pegawai terhadap PP No.53 Tahun 2010 masih rendah, sebagian pegawai sering melanggar peraturan pada saat bekerja seperti keterlambatan masuk kantor dan masih terdapatnya pelanggaran kedisiplinan lainnya yang terkadang masih diberi toleransi oleh pimpinan. Efektivitas penggunaan waktu kerja yang masih kurang dilaksanakan oleh para pegawai, untuk melayani administrasi masyarakat dan terdapat beberapa pegawai yang hanya datang sebentar ke kantor kemudian pergi lagi tanpa diketahui alasannya. Kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sebagian besar sudah bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dilimpahkan dan bekerja sesuai fungsinya masing-masing. Sedangkan tingkat absensi pegawai masih rendah pengawasannya,

karena masih menggunakan absensi manual dengan direkap sendiri.

Oleh karena itu, disiplin kerja pegawai akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada ruang kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Pada permasalahan diatas tentu tidak baik apabila dibiarkan begitu saja. Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima diharapkan agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja dengan memberikan perawatan-perawatan pada fasilitas kerja yang mampu melancarkan kegiatan kerja pegawai. Lingkungan kerja umumnya berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu organisasi dan lingkungan kerja juga bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja para pegawai serta lingkungan yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan organisasi dan akan tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima? Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh atau dampak lingkungan kerja terhadap

kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja serta mampu menambah instrumen yang mendukung proses kedisiplinan kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi dan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Sutrisno, 2016).

Nitisemito (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Berikut adalah indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara, (2013), yaitu :

- 1) Kerjasama, setiap pegawai akan berinteraksi dan bekejasama dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja
- 2) Ketersediaan sarana kerja, Setiap kantor harus mengusahakan sarana dan prasarana yang nyaman serta diperhatikan secara baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi semangat kerja pegawainya
- 3) Suasana Kerja yaitu hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah

hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan

Disiplin Kerja

Simamora (2015) berpendapat, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Sedangkan Keith Davis dalam Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan maupun standar dari organisasi tersebut. Jadi disiplin kerja merupakan ketetapan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, dan para anggota atau pegawai diharuskan memiliki kesadaran dan kesediaan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar-benar tercipta dari diri sendiri untuk mempunyai keinginan untuk berdisiplin. Disiplin kerja menurut Mulyadi (2015), disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Hasibuan, (2014) mengemukakan bahwa indikator kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan Waktu, tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih. Sedangkan waktu adalah

serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang.

- 2) Tingkat Kesetiaan / Kepatuhan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

- 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam pekerjaan meliputi : melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, keberanian menerima resiko.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam membentuk pegawai agar disiplin dalam bekerja. Menurut Wibowo (2012) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Sutrisno, 2016).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), sebagaimana diungkapkan oleh Bungin (2013) bahwa penelitian penjelasan (*explanatory research*) dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh satu variabel dengan variabel lain dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Lambitu yang berjumlah 38 orang dengan jumlah sampel / responden ditetapkan 35 orang pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* dengan rumus Slovin (Ghozali, 2016). Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari pegawai Camat Lambitu. Teknik pengambilan data dengan cara wawancara terhadap beberapa responden dan memberikan kuesioner kepada pegawai Camat Lambitu yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini. Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (Skala 1-5). Alat uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan Uji-t.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu dan kajian teori dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka perumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dari setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai *r product moment* > *r* tabel pada taraf signifikansi 5%, maka seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah dinyatakan valid. Ini berarti, tidak ada data yang tidak valid/hilang (*missing*). Dengan demikian seluruh jumlah indikator dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua kuesioner variabel Lingkungan kerja dan variabel Disiplin kerja dinyatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6. Dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan pada analisa berikut ini.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS,

maka hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.775	3.743		4.482	.000
X	.526	.113	.629	4.648	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 23.0

Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,775 + 0,526X.$$

Dari hasil perolehan persamaan model regresi linear sederhana diketahui bahwa variabel lingkungan kerja(X) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel lingkungan kerja(X) dengan disiplin kerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka disiplin kerja akan menurun.

3. Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel dinyatakan dalam satu indeks. Adapun hasil uji koefisien korelasi pada variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.377	3.58019

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS. 23.0

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 2 diperoleh nilai korelasi sebesar 0.396, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dengan variabel Y berada pada tingkat hubungan yang cukup kuat.

4. Uji Koefisien Determinasi

Angka *R Square* pada tabel 2 di atas yaitu sebesar 0,629 adalah pengkuadratan dari koefisien determinasi korelasi. Nilai *R Square* sebesar 0,629 berarti variabel bebas lingkungan kerja mampu menerangkan variabel disiplin kerja sebesar 62,9%, sedangkan 37,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Nilai *R-Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan *R Square* mendekati angka satu, menunjukkan semakin kuat hubungan antar variabel-tersebut. Sehingga model ini memiliki kontribusi yang kuat, artinya sebagian besar pegawai Camat Lambitu, beranggapan bahwa mereka memiliki rasa kekeluargaan diantara para pegawai, mampu bekerja sama dengan baik, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik pula.

5. Uji Signifikansi (Uji-t)

Analisa signifikansi (Uji-t) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil analisa data pada tabel 4.2 di atas, maka diperoleh nilai t-hitung adalah sebesar 4,648 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t-hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($p = 0,05$) $dk = n - 2$ ($35 - 2 = 33$), maka diperoleh nilai t-tabel = 2,034. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan nilai t-tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil

analisis deskriptif menunjukkan bahwa Lingkungan kerja pada Kantor Camat Lambitu secara umum cukup baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan jawaban yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai Camat Lambitu. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja para pegawai serta lingkungan yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan organisasi dan akan tercapainya tujuan organisasi.

Dari hasil uji statistik diperoleh variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ($4,648 > 2,034$). Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Palampanga (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan kabupaten Buleleng didapatkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis kepada nasabah Kantor Camat Lambitu dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu penelitian untuk mengumpulkan data dan mengolah data menjadi suatu informasi dan juga menjadi suatu pembahasan yang bertujuan untuk menjawab suatu permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai.

Saran

Adapun saran-saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pihak Kecamatan Lambitu Kabupaten Bima hendaknya memperhatikan lingkungan kerja pegawai, khususnya suasana kerja dan fasilitas kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai
2. Pimpinan Camat Lambitu Kabupaten Bima hendaknya memperhatikan

disiplin pegawai, penghargaan dan hukuman harus jelas diberikan kepada para pegawai yang tidak disiplin, karena dengan kedisiplinan yang tinggi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi

3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel independen yang lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi yang bisa mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media
- Ghozali, I, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang, Universitas Diponegoro Semarang
- Handoko T. Hani. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Dinata, Inbar N.R. Dkk 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan* Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya. Vol 58 No.2.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya (MSDM)*. Jakarta: IN MEDIA – Anggota IKAPI

Simamora, Henry, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY

Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Wibowo, A, Edy, 2012. *Aplikasi SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Gava Media

Palampanga, Zahid Dkk. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una*. Magister Manajemen. Universitas Terbuka. *Jurnal Katalogis*. Vol 5 No. 10.

Profil Singkat

Ardin Putra, sedang menyelesaikan pendidikan sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima. Saat ini sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi. Penulis dapat dihubungi melalui email: ardinputra1107@gmail.com. **Kartin**

Aprianti, lahir di serui, Papua, 25 April 1993. Menyelesaikan pendidikan sarjana Pendidikan Matematika di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta tahun 2014 dan Magister Manajemen Pendidikan tahun 2017 di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Saat ini merupakan dosen aktif pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima. Penulis dapat dihubungi melalui alamat email: kartinaprianti93@gmail.com.