

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN NIAS**

Oleh:

Juang Putra Zebua

Universitas Darma Agung, Medan

E-mail:

juangputrazebua@gmail.com

ABSTRACT

This study aims at examining the effect of the work environment and leadership on employee performance with work discipline as an intervening variable. The data collection method was carried out through a questionnaire distributed to the employees of the PUPR Office of Nias Regency, totaling 28 respondents with a saturated sample technique. The data obtained were then processed using SPSS version 20.0. The analytical technique used in this research is path analysis. Based on the results of the research tests conducted, it shows that the work environment variable has a positive and significant effect on work discipline, the leadership variable has a positive and significant impact on work discipline, the work environment and leadership variables simultaneously have a positive and significant influence on work discipline. work environment variables have a positive and significant effect on employee performance, leadership variables have a positive and significant impact on employee performance, work environment and leadership variables simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. Work discipline is able to mediate between the work environment and employee performance. Work discipline is able to mediate between leadership and employee performance.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Nias. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas PUPR Kabupaten Nias yang berjumlah 28 responden dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20.0. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mampu memediasi

antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mampu memediasi antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan seorang pegawai akan meningkat jika suasana dan lingkungan kerja nyaman dan fasilitas instansi yang memadai. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, jauh dari kebisingan, aman dapat membuat pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kedisiplinan seorang pegawai akan meningkat jika suasana dan lingkungan kerja nyaman dan fasilitas perusahaan memadai. Produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias yang selalu dituntut pelayanan yang prima terhadap masyarakat, maka setiap pegawai dituntut untuk mematuhi Disiplin Kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh disiplin kerja pegawai masih rendah, dimana hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor dan masih adanya kebiasaan para pegawai menunda-nunda pekerjaan, kepemimpinan pegawai belum berjalan sesuai yang diharapkan, masih buruknya lingkungan kerja yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, sering terjadinya tumpang tindih tugas dan kewenangan yang diberikan atasan kepada bawahannya, sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa

dampak kepada tingkat kualitas kinerja organisasi, dari observasi awal terlihat bahwa pimpinan sering tidak berada di tempat kerja. Datang tidak sesuai dengan jam masuk kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Nias. Banyak pegawai kesulitan apabila ingin bertanya tentang kesulitan dalam pekerjaannya kepada pimpinan karena sering tidak berada di kantor. Hal ini menunjukkan kurang baiknya kepemimpinan pada Dinas PUPR Kabupaten Nias. Lingkungan kerja fisik pada Dinas PUPR Kabupaten Nias yang didapat dari Melalui wawancara dengan beberapa pegawai diperoleh informasi bahwa kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi pegawai dan tidak adanya koordinasi yang memadai terhadap sasaran/target dan rencana aksi pada tiap jenjang organisasi menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Nias. Selanjutnya evaluasi kinerja tiap unit kerja, belum memadai.

Lingkungan kerja fisik pada Dinas PUPR Kabupaten Nias yang didapat dari observasi awal terlihat suasana ruang kantor yang sempit. Sebagian besar ruang di kantor seluas 5x3 m digunakan untuk 5 orang pegawai, masing-masing mempunyai meja kerja. Tidak ada jarak meja kerja antar pegawai dan jarak untuk berjalan 50 cm, hal ini terkadang mempersulit ruang gerak pegawai terutama apabila salah satu pegawai sedang

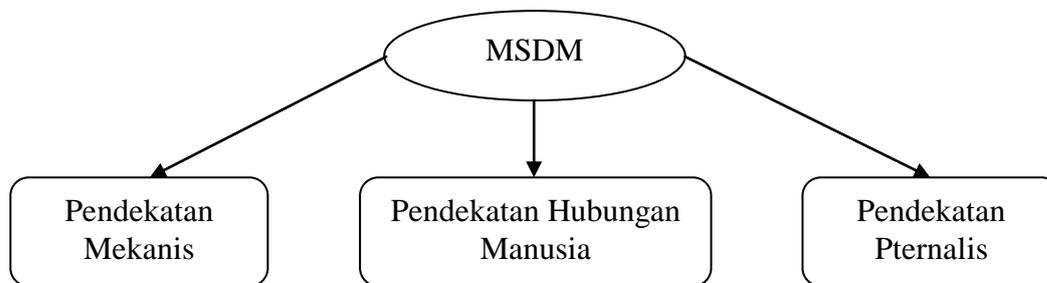
menerima tamu dalam ruang kantor. Ditambah adanya sebuah almari berkas yang diletakkan pada salah satu sudut ruang, membuat ruang semakin terlihat penuh dan sesak. Sebagian besar ruang kantor masih mengandalkan penerangan dari lampu listrik karena sinar matahari tidak dapat menjangkau ruangan. Tidak terdapat AC (*air conditioner*) pada ruang

kantor yang dapat memperlancar peredaran udara sehingga udara tetap segar dan dapat menambah semangat kerja dari para pegawai. Selain tidak adanya AC, dalam tiap ruang kantor fasilitas penunjang berupa komputer hanya terdapat 1 unit yang selebihnya membuat kerja pegawai terhambat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia

digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.



Gambar 2.1 Konsep Pendekatan SDM

Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Lingkungan Perantara Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan, menurut Sutikno, (2014:62) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai, Sifat-sifat kepribadian pemimpin. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian pemimpin, akan menimbulkan sikap dan perilaku yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya. Sifat-sifat kepribadian pengikut. Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau

menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Handoko, (2013:297) adalah sebagai, kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah. Ada dua jenis disiplin kerja berdasarkan terbentuknya yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok (Arifin, Rois dan Helmi Muhammad, 2016:134). Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi dalam hal ini ada beberapa manfaat yang dapat diambil oleh karyawan jika mempunyai disiplin diri diantaranya: Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Melalui

disiplin diri merupakan bentuk orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain. Disiplin kelompok Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok, bagaimana disiplin kelompok terbentuk. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan.

Kedisiplinan tidak lahir dengan sendirinya. Pengawasan internal datang dari dalam individu dan menghasilkan kontrol diri. Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

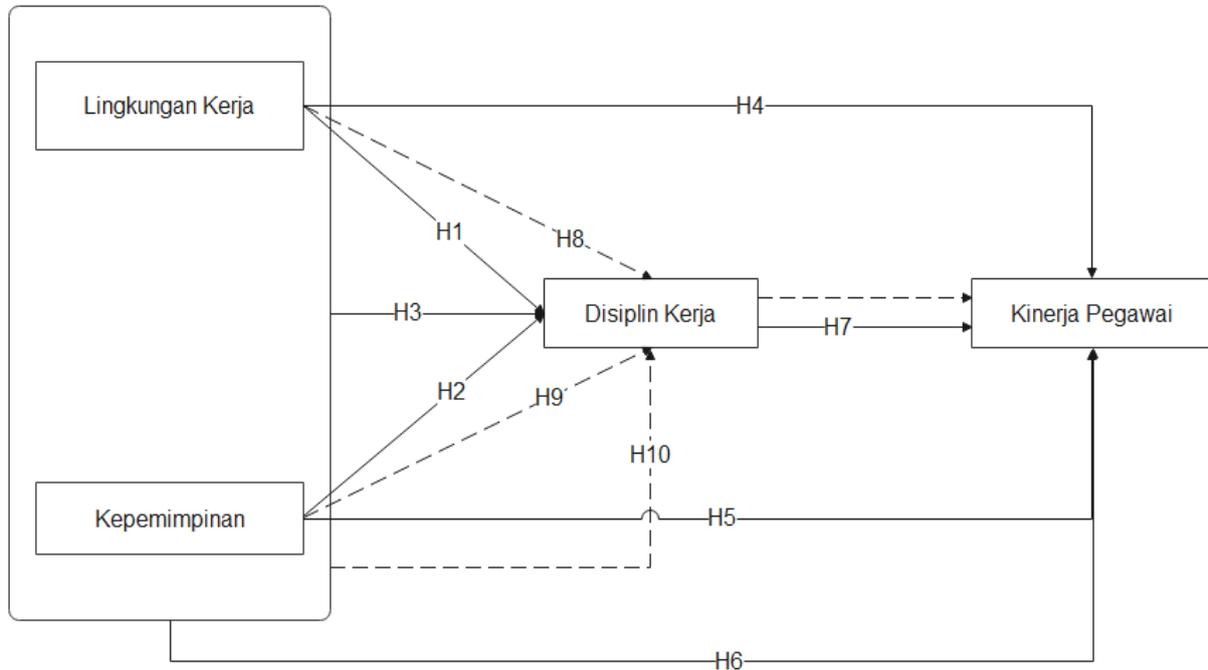
penghargaan terhadap orang lain. Jika

- b. Disiplin kerja
- c. Ketelitian
- d. Kejujuran
- e. Kreativitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Melintang Buana Ekspor dengan nilai t hitung sebesar 7,516 dan signifikansi 0,000. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Azizah (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Malang”. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik yang ditandai dengan ketetapan waktu berangkat kerja, kehadiran karyawan dalam bekerja, ketaatan karyawan terhadap ketentuan organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Menurut penelitian Ova Nuracto Sofiati (2015) yang mempunyai judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja studi pada balai besar dan perluasan kerja Lembang. (BBPPK)” menyimpulkan bahwa hal ini ditunjukkan dengan baiknya karyawan maupun dalam bentuk korektif dan progresif. Besarnya pengaruh disiplin kerja karyawan sebesar 68,7% atau cukup erat yang berarti masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi seperti motivasi dan kemampuan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan kerja, dan kepemimpinan, serta disiplin kerja sebagai variable moderating.

menggunakan variabel lingkungan



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan:

- ▶ : Pengaruh langsung
- - - - -▶ : Pengaruh tidak langsung

3. METODE PELAKSANAAN

Variabel intervening adalah variabel penghubung antara independen terhadap dependen melalui variabel intervening yaitu disiplin kerja. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek (Sugiyono, 2013:297). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai

pada Dinas Dinas PUPR Kabupaten Nias yang berjumlah 28 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada sampel penelitian ini adalah 28 pegawai yang akan diperoleh dengan metode sensus yaitu pengambilan sampel dengan cara semua karyawan yang menjadi populasi dijadikan sampel jenuh, yaitu seluruh pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Nias. Data sekunder yaitu data yang

langsung diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak lain. Seperti buku, jurnal,

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara (interview) agar memperoleh informasi dari wawancaranya untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang seseorang. Wawancara digunakan sebagai suatu teknik untuk pengumpulan data

majalah dan informasi dokumentasi lain yang diambil melalui *online*.

apabila peneliti ingin melakukan. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian

Tabel 3.1 Skor Pengukuran

Kriteria	Skor Pengukuran
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Mudrajad Kuncoro (2014:121)

Study Kepustakaan

Studi kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan di mana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian

Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor per item

Y = skor total untuk setiap item.

Uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Adapun rumus perhitungan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Ghozali, 2013:47)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah item kuisioner

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika data penelitian berdistribusi normal maka pengujian dapat menggunakan teknik analisis parametrik, namun jika data tidak normal maka menggunakan teknik statistik non parametrik.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan:

- Nilai Tolerance. Berdasarkan uji ini dikatakan tidak multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,10$. Dan sebaliknya apabila nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas.
- Nilai *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas

Dalam melakukan uji heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji glejser. Uji ini dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan absolute residualnya. Uji parsial ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam memengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Hipotesis pada uji t ini yaitu H_0 = tidak berpengaruh signifikan dan H_1 = berpengaruh signifikan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

- H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t-hitung $<$ dari t-tabel atau jika nilai

σ_t^2 = Varian total.

signifikan $> 0,05$.

- H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t-hitung $>$ dari t-tabel atau jika nilai signifikan $< 0,05$.

Sugiyono (2014:250) rumus thitung, sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Distribusi t (t_{hitung})

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah data

r^2 = Koefisien determinasi.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel *independen* atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel *dependen* atau terikat (Bawono, 2016:91).

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai Menentukan hipotesis, menentukan F_{tabel} , mencari F_{hitung} , pengambilan keputusan.

Sugiyono (2014:257) rumus Fhitung, sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah anggota data

k = Jumlah variabel independen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemerdekaan PU. Perhubungan dapat dibagi menjadi 8 Jawatan dan 4 balai. Departemen Van Scheepvaart. STidak luput Departemen PUT yang pada masa itu ikut mengalami perubahan organisasi menjadi 5 Dept dibawah Kompartemen PUT Kabinet Dwikora, dipimpin Jenderal Suprajogi. Adapun Kompartemen PUT ketika membawahi, antara lain:

1. Departemen Listrik dan Ketenagaan.
2. Departemen Bina Marga.
3. Departemen Cipta karya Konstruksi.
4. Departemen Pengairan Dasar.
5. Departemen Jalan Raya Sumatera.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias memiliki program dan kegiatan yang akan melaksanakan tugas dan fungsi, guna mewujudkan Visi dan Misi Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias telah merumuskan dalam bentuk program kegiatan sebagai berikut:

1. Program pengelolaan sumber daya air, dengan meningkatkan kinerja pengelolaan sumber daya air.
2. Program penyelenggaraan jalan, dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas penggunaan jalan melalui penyelenggaraan jalan nasional dan fasilitas daerah yang baik.
3. Program pembinaan dan pengembangan infrastruktur permukiman, dengan *outcome*: menerapkan NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) dalam pengembangan kawasan permukiman sesuai rencana tata ruang wilayah bagi terwujudnya pembangunan permukiman serta jumlah kawasan yang mendapat

Sebagai gambaran garis besar organisasi PU diuraikan, sebelum tentara Belanda masuk ke Yogyakarta, susunan akses pelayanan infrastruktur yang berkelanjutan.

4. Program penyelenggaraan penataan ruang, dengan *outcome*: tercapainya kesesuaian RPJM (Rencana Program Jangka Menengah) dengan RTRW (Rencana Tata Ruang Wilayah).
5. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur Dinas Bina Marga, dengan terwujudnya sarana dan prasarana yang memadai di lingkungan Pekerjaan Umum Kabupaten Nias.
6. Program pembinaan konstruksi, dengan meningkatkan kapasitas dan kinerja Pembina jasa konstruksi.

Deskripsi Responden

Deskripsi responden berguna untuk memberikan gambaran terkait karakteristik responden yang digunakan untuk melengkapi penelitian meliputi Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia, dan Masa/Lama Bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Untuk sampel yang ditarik dalam penelitian ini berjumlah 28 responden. Berikut data yang diperoleh, yang diklasifikasikan mengenai data responden dari data kuesioner yang telah disebar.

1. Responden Menurut Usia Pegawai

Dalam melakukan penelitian ini pengelompokkan usia dari tiap responden dibagi menjadi enam kelompok sesuai dengan kriteria yang dikelompokkan untuk mengetahuinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia Pegawai	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 25	2	7,14
25 - 29	2	7,14
30 - 34	4	14,29
35 - 39	8	28,57
40 - 44	6	21,43
> 45	6	21,43
Jumlah	28	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dapat diketahui usia responden yang diambil, yaitu sebanyak 2 orang atau 7,14% berusia dibawah < 25 tahun, sedangkan 2 orang atau 7,14% merupakan jumlah responden lainnya yang berusia 25-29 tahun. Untuk responden yang berumur 30-34 tahun berjumlah 4 orang atau 14,29%, sedangkan sebanyak 8 orang atau

28,57% berusia 35-39 tahun. **Responden Menurut Jenis Kelamin**

Dalam melakukan penelitian ini pengelompokan jenis kelamin dari tiap responden dibagi menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan untuk mengetahuinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	19	67,86
Perempuan	9	32,14
Jumlah	28	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang diambil dari pegawai yaitu sebanyak 28 orang, dimana responden laki-laki berjumlah 19 orang atau 67,86%, sedangkan untuk responden perempuan

berjumlah 9 orang atau 32,14%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden yang ada yang digunakan dalam melakukan penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3 Masa/Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1 - 5	6	21,43
6 - 10	14	50,00
11 - 15	8	28,57

Jumlah	28	100
--------	----	-----

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Total responden diketahui berjumlah 28

orang, dimana lama bekerja pada kisaran 1 - 5 tahun sebanyak 6 responden dengan presentase 21,43%, untuk kisaran 6 - 10 tahun berjumlah 14 responden atau 50,0%, untuk waktu kisaran 11 - 15 tahun berjumlah 8 responden dengan presentase ini dapat dikelompokkan menjadi dua dilihat pada tabel di bawah ini.

28,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa paling lama bekerja berdasarkan tabel diatas adalah 11 - 15 tahun,

Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Master	5	17,86
Sarjana	16	57,14
Diploma	3	10,71
SMA	4	14,29
Jumlah	28	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Menunjukkan bahwa sebagian besar responden pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yang dominan adalah berpendidikan Sarjana yaitu sebesar 57,14%. Proporsi kedua dengan tingkat pendidikan Master sebesar 17,86%. Proporsi ketiga dengan tingkat pendidikan SMA sebesar 14,29%. Sedangkan proporsi terakhir yaitu diploma sebesar 10,71%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada

penelitian ini, yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), disiplin kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y). Analisis dilakukan untuk setiap indikator pada variabel dengan memberikan kategori.

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Pada variabel lingkungan kerja terdapat 4 pernyataan yang dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian. Tanggapan responden tentang lingkungan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja

No	PERNYATAAN	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tempat kerja saya selalu bersih sehingga tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	13	46,43	9	32,14	6	21,43	0	0,00	0	0,00

2	Fasilitas yang disediakan instansi telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	15	53,57	7	25,00	6	21,43	0	0,00	0	0,00
3	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	12	42,86	13	46,43	3	10,71	0	0,00	0	0,00
4	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	11	39,29	9	32,14	8	28,57	0	0,00	0	0,00
Jumlah		51	182,14	38	135,71	23	82,14	0	0,00	0	0,00
Rata - rata			45,54		33,93		20,54		0,00		0,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tampak

bahwa indikator lingkungan kerja yang termasuk dalam kategori sangat baik yaitu indikator Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya dengan nilai deskriptif presentase sebesar 89,29%, yang termasuk dalam kategori baik yaitu indikator Tempat kerja saya selalu bersih sehingga tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap (78,57%), Fasilitas yang disediakan instansi telah sesuai dengan

pekerjaan yang saya lakukan (78,57%), Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai (71,43%).

2. Kepemimpinan (X₂)

Pada variabel kepemimpinan ada 5 pernyataan yang dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian. Berikut tabel tanggapan responden tentang kepemimpinan:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden tentang Kepemimpinan

No	PERNYATAAN	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan saya mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	11	39,29	10	35,71	6	21,43	1	3,57	0	0,00
2	Pimpinan saya menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	14	50,00	6	21,43	8	28,57	0	0,00	0	0,00
3	Pimpinan saya bertindak tegas terhadap pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku	16	57,14	7	25,00	5	17,86	0	0,00	0	0,00

4	Pimpinan saya mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan permasalahan kerja	14	50,00	8	28,57	6	21,43	0	0,00	0	0,00
5	Pimpinan saya mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	12	42,86	9	32,14	7	25,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah		67	239,29	40	142,86	32	114,29	1	3,57	0	0,00
Rata - rata			47,86		28,57		22,86		0,71		0,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tampak bahwa indikator kepemimpinan yang termasuk dalam kategori sangat baik yaitu

indikator Pimpinan saya bertindak tegas terhadap pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku dengan nilai deskriptif presentase sebesar 82,14%, yang termasuk dalam kategori baik yaitu indikator Pimpinan saya mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan permasalahan kerja (78,57%), Pimpinan saya mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya dan Pimpinan saya mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya dengan persentase sama (75,00%), Pimpinan saya menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus (71,43%).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar mencerminkan variabel yang diukur. Untuk *degree of freedom* (df) = N – 2, (df) = 28 – 2, (df) = 26, dengan nilai (df) = 26 dan nilai (a) = 0,05 (5%) maka didapat angka r tabel 0,3739.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,881	0,3739	Valid
2	0,892	0,3739	Valid
3	0,892	0,3739	Valid
4	0,910	0,3739	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Diatas, diketahui dari masing-masing pernyataan > r tabel atau r hitung > 0,3739. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan yang mendukung penelitian ini valid,

bahwa r hitung sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan dapat digunakan untuk melanjutkan ke penelitian berikutnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,606	0,3739	Valid
2	0,846	0,3739	Valid
3	0,785	0,3739	Valid
4	0,787	0,3739	Valid
5	0,866	0,3739	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Diatas, diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan > r tabel atau r hitung > 0,3739. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan yang

mendukung penelitian ini valid, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan dapat digunakan untuk melanjutkan ke penelitian berikutnya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,792	0,3739	Valid
2	0,574	0,3739	Valid
3	0,700	0,3739	Valid
4	0,779	0,3739	Valid
5	0,661	0,3739	Valid
6	0,711	0,3739	Valid
7	0,826	0,3739	Valid
8	0,750	0,3739	Valid
9	0,772	0,3739	Valid
10	0,795	0,3739	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Diatas, diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan > r tabel atau r hitung > 0,3739. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan yang

mendukung penelitian ini valid, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan dapat digunakan untuk melanjutkan ke penelitian berikutnya.

Tabel 4.0 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,646	0,3739	Valid
2	0,531	0,3739	Valid
3	0,540	0,3739	Valid

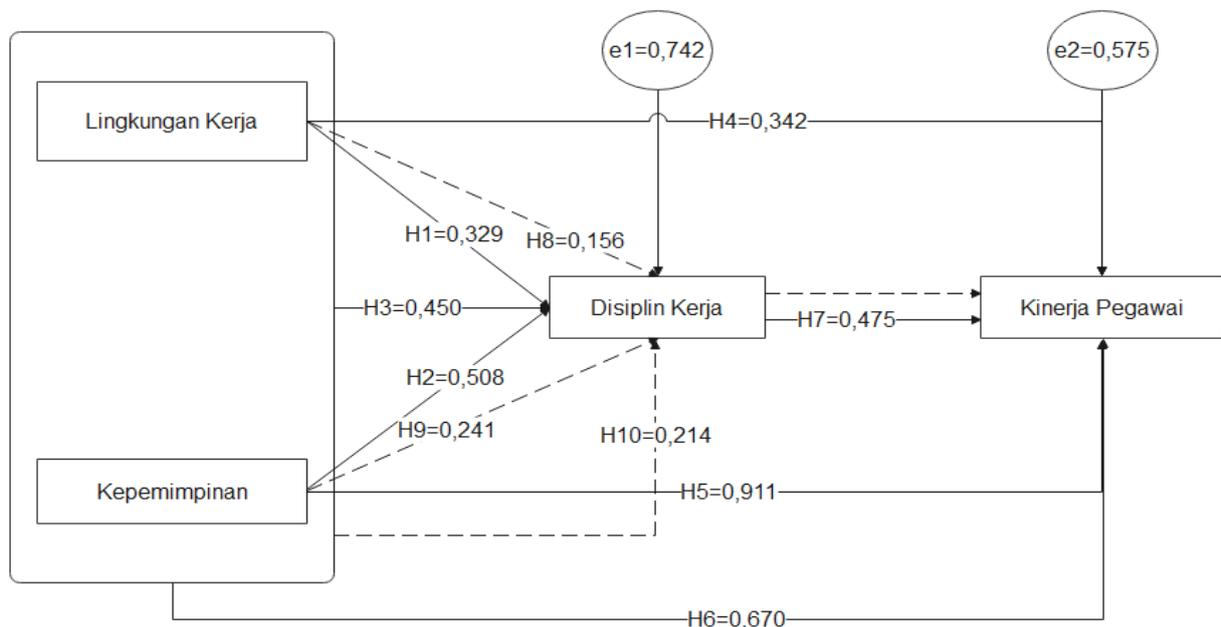
4	0,605	0,3739	Valid
5	0,567	0,3739	Valid
6	0,548	0,3739	Valid
7	0,645	0,3739	Valid
8	0,546	0,3739	Valid
9	0,678	0,3739	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Diatas, diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,3739. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan yang mendukung penelitian ini valid, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus :

dan dapat digunakan untuk melanjutkan ke penelitian berikutnya.

Model jalur penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 0.1 Hasil Uji Intervening

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Uji Parsial (Uji T)

Uji t Test digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu. Jika nilai $\text{sig} >$ 0,05 atau $\text{thitung} <$ t_{tabel} maka tidak

terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Untuk mengetahui hasil uji simultan.

Berdasarkan hasil uji t, peneliti mendapatkan nilai thitung masing-masing untuk lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja pada tabel IV.22 diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 dimana nilai

signifikasinya lebih kecil dari nilai 0,05 dan Thitung 2,597 dimana lebih besar dari Ttabel 2,063, maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Nias.

- 2) Variabel kepemimpinan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari
- 4) nilai 0,05 dan Thitung 3,002 dimana lebih besar dari Ttabel 2,063, maka dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Nias.

Lingkungan kerja yang mempunyai temperature yang tidak mempengaruhi suhu tubuh, selalu bersih sehingga tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap, fasilitas yang disediakan instansi telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai secara terus-menerus. Dalam penelitian ini seluruh indikator lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik menurut penilaian pegawai. Lingkungan kerja dengan suasana kerja, hubungan dengan rekan sekerja dan tersedianya fasilitas kerja yang nyaman dapat memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja sehingga kinerjanya optimal. Begitu pula pada penelitian Firnawan Ajie Nugraha (2019) yang menyatakan lingkungan kerja

nilai 0,05 dan Thitung 6,269 dimana lebih besar dari Ttabel 2,063, maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Nias.

- 3) Variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari

memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin harus bertindak tegas terhadap pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku, mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan permasalahan kerja, mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya, menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus mampu mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Kewaspadaan dan hati-hati dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan dengan hasil yang memuaskan, menjaga etika dalam menyelesaikan pekerjaan, hadir tepat waktu dalam bekerja, serta menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya merupakan bentuk disiplin yang dapat meningkatkan kinerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu dan Silvy (2014) yang menunjukkan bahwa hasil disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja di bank syariah. Dari hasil analisis jalur pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja dan variabel kepemimpinan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja (secara tidak langsung). Meskipun demikian, total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Nias. Begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka disiplin kerja pegawai tidak akan tercipta pada diri pegawai. Apabila kepemimpinan kepada pegawai lebih, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diterapkan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Apabila disiplin kerja yang diberikan tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja (secara tidak langsung).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Almustofa, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arifin, Rois dan Helmi Muhammad.
- melalui disiplin kerja lebih besar. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja juga lebih besar sehingga disiplin kerja dapat digunakan sebagai variabel intervening.
- ## 5. SIMPULAN
- Lapabila lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai baik, maka disiplin kerja pegawai akan tercipta sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (2016). *Pengantar Manajemen*. EmpatDua, Malang.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith. Newstrom, J. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Desseler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources (Jilid 2)*. Prenhalindo, Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 (Edisi 7)*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2013). *Manajemen (Edisi Kedua)*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Keempatbel)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisir. Sidoarjo.
- Ranupandojo, H., dan S. H. (2015). *Manajemen Personalialia*. BPFE, Yogyakarta.
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Rozarie, Surabaya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke). PT Refika Aditama, Bandung.
- Sutikno, S. (2014). *Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif*, Mathis dan Jackson, R. L., & H, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesembilan). Salemba Empat, Jakarta.
- Mudrajad Kuncoro. (2014). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi 4). Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan*. Holistica, Lombok.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Prenada Media, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, (Cetakan I). Multi Presindo, Yogyakarta.