

ECOBESTHA_ECO 3

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik
terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan
Daerah Provinsi DKI Jakarta**

Putri Nadhilah*¹, Nana Nawasiah, S.E., M.M.², Dra. Bayu Retno W, M.Psi.³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila (E-mail
Korespondensi: putri.nadhilah13@gmail.com)

ABSTRACT

Pendahuluan : Proses pencapaian kinerja instansi yang maksimal tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, kualitas SDM secara individual harus lebih ditekankan dan dikelola dengan menganalisis tiap faktor yang mempengaruhi hasil kinerja pegawainya. Hal ini dilakukan agar kinerja yang diharapkan dapat terwujud secara maksimal. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Pelaksanaan disiplin diperlukan kesadaran dari tiap individunya untuk mematuhi setiap aturan yang berlaku dalam instansi/organisasi. Selain kedisiplinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja secara non fisik. Kondisi lingkungan kerja secara non fisik yang tercipta dengan baik akan menimbulkan kesan dan perasaan yang tentram, aman, senang, dan timbul rasa keharmonisan antar pegawai dan pimpinan. Hal ini dapat membuat pegawai akan lebih bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan usaha yang maksimal pula. Dalam mewujudkan kinerja atau hasil kerja yang maksimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawainya. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Pada dasarnya pegawai di instansi pemerintahan bekerja sebagai pemberi layanan yang dibutuhkan publik. Publik mengharapkan kualitas pelayanan yang diterima berupa kualitas pelayanan yang prima dan terbaik. Penerapan disiplin kerja yang baik serta penciptaan kondisi lingkungan kerja secara non fisik yang lebih baik diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas pelayanan di instansi pemerintahan khususnya Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Tujuan Penelitian : Mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor BPKD Provinsi DKI Jakarta

Metode Penelitian : Metode statistik deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisis data metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 dan SmartPLS 3.3.2. Pengambilan sampel dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi DKI Jakarta dengan jumlah sampel 114 pegawai dari total populasi

sebanyak 160 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling* atau pengambilan sampel didasarkan beberapa kriteria khusus yang dilakukan peneliti. Adapun kriteria sampel yang ditentukan peneliti yaitu sampel merupakan pegawai BPKD Provinsi DKI Jakarta yang memiliki jabatan baik struktural, fungsional maupun pelaksana. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode survei yaitu membagikan kuesioner kepada sejumlah responden yang akan dijadikan sampel. Selanjutnya, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang terdiri dari evaluasi model pengukuran (*Outer Model*), evaluasi model struktural (*Inner Model*) serta uji hipotesis menggunakan estimasi nilai koefisien jalur (*Path Coefficients*).

Hasil dan Pembahasan : Hasil Pengujian Hipotesis menggunakan Estimasi Koefisien Jalur pada variabel disiplin kerja menunjukkan adanya nilai *original sample* 0,694 yang mendekati nilai +1, nilai *T-Statistic* 8,876 ($>1,98$) serta nilai *P-values* 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi kehadiran, ketaatan pada aturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat waspada yang tinggi dan etis dalam bekerja. Pegawai dapat memanfaatkan waktu tersebut dengan sebaik-baiknya dan melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam kantor sehingga proses penyelesaian pekerjaan tidak terganggu. Hal ini menunjukkan hal positif bahwa pegawai selalu bekerja sesuai aturan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam bekerja. Kemudian, dalam proses menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu bekerja dengan cermat, teliti dan penuh perhitungan sehingga timbul rasa kepekaan yang tinggi terhadap kesalahan dalam bekerja. Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan adanya nilai *original sample* 0,233 yang mendekati nilai +1 dan memiliki nilai *T-Statistic* 2,751 ($>1,98$) serta nilai *P-values* 0,006. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Indikator lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini meliputi hubungan antar atasan dan bawahan serta hubungan antar pegawai. Pegawai dapat bersikap terbuka terhadap masalah pekerjaan dan menerima kritik, saran dan perbedaan pendapat dari atasan maupun sesama rekan kerja. Kemudian, pegawai sangat setuju dengan sikap profesional yang ditunjukkan oleh pimpinan mereka seperti melakukan pengawasan dalam bekerja, pendelegasian tugas pekerjaan yang jelas, pemberian motivasi yang membangun semangat kerja, serta selalu melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Kesimpulan dan rekomendasi : Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor BPKD Provinsi DKI Jakarta. Hal ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan penerapan disiplin kerja dan kualitas lingkungan kerja secara non fisik dengan baik maka diharapkan kinerja pegawai menghasilkan kualitas kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di Kantor BPKD Provinsi DKI Jakarta

sudah dijalankan dengan baik sesuai aturan dan prosedur yang berlaku. Tetapi manajemen harus tetap mengontrol dan memperhatikan secara berkala penerapan kedisiplinan pegawai dalam kantor. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator bernilai sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara non fisik di Kantor BPKD Provinsi DKI Jakarta sudah sangat baik. Tetapi, untuk bisa mempertahankan hal tersebut, manajemen perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang lebih menyenangkan seperti melakukan ice breaking disela padatnya pekerjaan, mengadakan gathering kecil-kecilan di suatu tempat dalam jangka waktu periode tertentu dengan rangkaian acara yang membuat pegawai merasa senang dan dapat menghilangkan rasa jenuh terhadap suasana di kantor dan pekerjaannya. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih jauh terkait fenomena dalam penelitian ini diharapkan menambah variabel lain yang memiliki keterkaitan seperti tingkat stress kerja dan komitmen organisasi. Hal tersebut dilakukan untuk menambah referensi baru hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai