

PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA MEDAN BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA

Dinda Haliza Nasution¹, Windy Aginta², Ferry Safriandi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan
Email : Dindaeliza24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Metode yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu, metode deskriptif kuantitatif yang merupakan sebuah cara yang digunakan penulis untuk menggambarkan sebuah kondisi penelitian berdasarkan angka-angka. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan membagi angket atau daftar pertanyaan kepada karyawan, observasi, wawancara dan studi pustaka. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 35 responden di Kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Variabel yang digunakan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji t, uji F, dan uji R² dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persentase kepercayaan sebesar 90% ($\alpha=0,05$). Hasil uji secara bersama-sama diketahui bahwa Disiplin, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Medan Barang dan Jasa.

Kata Kunci : *Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai Kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.*

Diterima : 5 Februari 2023

Direvisi : 10 Februari 2023

Disetujui : 12 Februari 2023

1. PENDAHULUAN

Human capital merupakan bagian aset terpenting demi menggapai arah bisnis yang maju. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat penting karena di butuhkan dalam suatu organisasi untuk kemajuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia benar-benar mencakup semua orang yang ada didalam perusahaan, yaitu mereka yang terlibat dalam operasional bisnis perusahaan mulai tingkat terendah sampai tertinggi.

Disiplin merupakan faktor utama dalam tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi serta instansi pemerintah, berdasarkan penelitian bahwa di Kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa para pegawainya masih belum memiliki tingkat disiplin kerja yang maksimal karena kurangnya kesadaran pegawainya dalam melakukan kedisiplinan saat dalam bekerja [1], [2], [3].

Gaji merupakan masalah *esensial* pada *human capital*, kebijakan sumber daya manusia terkait dengan penentuan personel. Banyak sedikitnya bayaran yang di keluarkan pihak instansi terhadap pegawai sangat erat kaitannya pada jenjang pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai tersebut [4], [5], [6].

Lingkungan kerja fisik adalah segala perihial yang berhubungan dengan area bekerja yang secara otomatis langsung atau tidak langsung dapat menguasai karyawan. Lingkungan kerja fisik yang relevan adalah seperti peralatan kantor yang disediakan oleh kantor untuk membantu setiap karyawan melakukan pekerjaannya. [7], [8], [9].

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja berkualitas tinggi dan kuantitatif yang mampu dilakukan oleh seorang karyawan dengan melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [10]. Prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi [11]. Tiga faktor yang mempengaruhi kinerja [12] sebagai berikut :

- a. Kontributor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam kolaborator, merupakan bawaan dan diperoleh selama pengembangan berlangsung. Faktor keturunan seperti bakat, karakteristik pribadi dan kondisi fisik dan psikologis. Faktor-faktor yang diidentifikasi meliputi, misalnya, wawasan, keahlian, semangat kerja, pengalaman dan ambisi kerja.
- b. Zona dalam organisasi, karyawan membutuhkan dorongan dari organisasi tempat mereka bekerja untuk menyelesaikan tugas mereka. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Manajemen organisasi harus melahirkan lingkungan yang mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Lingkungan eksternal organisasi, keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Yang merupakan indikator kinerja pegawai [10] adalah:

- 1) Beban kerja, berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Jumlah pekerjaan ini terlihat pada harga tenaga kerja tiap-tiap pegawai.
- 2) Kualitas pekerjaan, seberapa bagus pegawai melaksanakan apa yang sepatutnya mereka jalani
- 3) Pemenuhan tugas sesuai dengan kemampuan petugas melaksanakan pekerjaannya dengan cermat atau tidak terjadi kesalahan.
- 4) Kewajiban, melakukan kewajiban atau tanggungan terhadap pekerjaan adalah pemahaman atau peranan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Disiplin

Disiplin ialah perbuatan moral yang tampak dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau masyarakat seperti patuh terhadap peraturan pemerintah atau tatanan budi pekerti, kaidah dan ketentuan yang menjadi adat istiadat di masyarakat untuk tujuan tertentu [1]. Disiplin kerja merujuk seluruh sikap kesiapan dan kesediaan seorang untuk menaati dan mengikuti kebiasaan yang berlaku di sekitarnya [2]. Faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, gaji, keadilan, pengendalian yang melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan interpersonal [3]. Mengenai beberapa indikator disiplin [4], meliputi kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan karyawan diharapkan untuk dapat mematuhi semua aturan yang ada diperusahaan agar terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja, penggunaan waktu yang efektif diharapkan para pekerja dapat memanfaatkan waktu seefektif mungkin untuk dapat mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan, tanggung jawab dalam pekerjaan harus di miliki oleh karyawan atas pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya, tingkat absensi digunakan untuk sebagai tolak ukur keaktifan pegawai dalam bertugas.

2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghasilan berupa dana, benda langsung atau tidak yang didapat karyawan menjadi pembayaran tentang bantuan yang diberikannya kepada perusahaan [5]. Kompensasi merupakan pertimbangan untuk penggunaan tenaga kerja atau layanan yang alokasikan oleh tenaga kerja [6]. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi [1], yakni aspek pemerintah, kemampuan dan kesediaan perusahaan, standar biaya hidup karyawan, produktivitas kerja, permintaan serta persediaan, posisi jabatan pegawai. Adapun indikator kompensasi [3] yaitu:

1. Kompensasi Langsung

- a. Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara teratur kepada pegawai tetap dengan jaminan yang jelas.

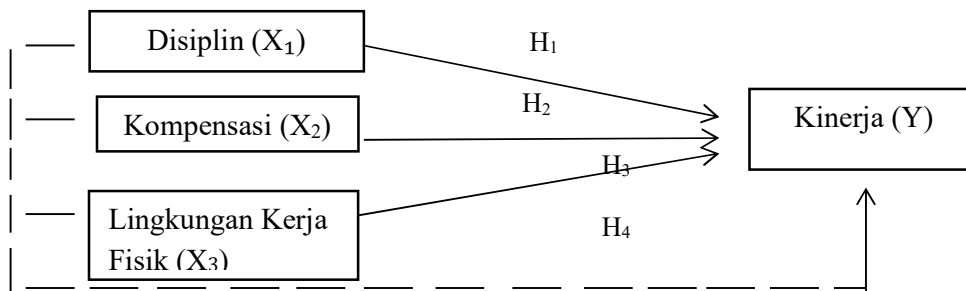


- b. Insentif sama dengan imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya di atas standar dan biasanya perusahaan atau organisasi membuat mereka yang bekerja lebih keras dan lebih serius merasa adil dengan memberikan uang atau sebaliknya.
2. Kompensasi Tidak Langsung
- a. Fasilitas kantor, segala sesuatu yang digunakan dan digunakan pekerja untuk melakukan tugas-tugas yang dapat memudahkan dan mempercepat pelaksanaan pekerjaan.
 - b. *Holiday pay*, penghasilan bukan gaji yang dibayarkan pemberi kerja (perusahaan) kepada karyawan sebelum hari raya. Tunjangan kesehatan, kesehatan karyawan dalam bekerja sangat penting maka dari itu perusahaan selalu memberikan subsidi kesehatan kepada karyawan agar melakukan check up serta pemeriksaan rutin.
 - c. Seragam sangat penting untuk meningkatkan efisiensi karyawan dalam bekerja. Itu sebabnya perusahaan selalu membekali karyawannya dengan seragam.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan [7]. Lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai bekerja untuk melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik juga memiliki dampak yang signifikan terhadap antusiasme dan emosi karyawan. [8]. Lingkungan kerja fisik dapat ditentukan oleh 4 faktor [9] yaitu suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara. Adapun indikator Lingkungan Kerja Fisik [7] yaitu, penerangan cahaya, temperatur, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, kebisingan.

2.5 Kerangka Konseptual



Keterangan :

H₁ : Diduga Disiplin (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

H₂ : Diduga kompensasi (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

H₃ : Diduga Lingkungan Kerja Fisik (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y)

H₄ : Diduga Disiplin (X₁), Kompensasi (X₂) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₃) terhadap Kinerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

3. METODE PENELITIAN

Kajian ini dilaksanakan di Kantor Walikota Kota Medan, Dinas Pengadaan Barang dan Jasa di JL. Kapten Maulana Lubis No. 2 Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Menggunakan metode deskripsi kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 35 orang. Dalam melaksanakan uji pada data yang sudah dihimpun serta melaksanakan percobaan kepada variable riset di terapkan tes semacam Uji validitas, tes reliabilitas, tes normalitas, serta tes heterokedastisitas. Uji asumsi klasik dipakai buat mengenali apakah bentuk regresi yang diperoleh menggambarkan bentuk regresi yang pas, Percobaan asumsi klasik mencakup uji t serta uji f yang bermaksud buat mengetahui pengaruh variable bebas kapada variable terkait baik dengan cara parsial ataupun simultan.

4 HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,060	2,613		,406	,688
	Disiplin(X1)	,035	,118	,030	2,296	,009
	Kompensasi(X2)	,548	,082	,740	6,655	,000
	Lingkungan Kerja Fisik(X3)	,151	,102	,167	2,478	,009

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 25.0 2022

Persamaan analisis regresi linier berganda berdasarkan tabel 1 yaitu :

$$Y = 1,060 + 0,035X_1 + 0,548X_2 + 0,151X_3 + e$$

Adapun penjabaran dari model serupa regresi linier berganda sebagai berikut :

- $\alpha = 1,060$; Artinya tanpa adanya akibat Disiplin, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik, maka Kinerja sudah ada sebesar 1,060 persen.
- $b_1 = 0,035$; Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin maka akan meningkatkan kinerjanya. Nilai koefisien regresi untuk disiplin yakni 0,035 yang berarti setiap penambahan satu satuan disiplin sebab itu kinerja naik sebanyak 3,5 persen.
- $b_2 = 0,548$; Menjelaskan akan peningkatan Kompensasi yang meningkatkan kinerja. Nilai koefisien regresi Kompensasi adalah 0,548 yang berarti setiap kenaikan satuan Kompensasi, kinerja meningkat sejumlah 54,8 persen.
- $b_3 = 0,078$; Menerangkan bahwa menambah atau meningkatkan keahlian menyebabkan penurunan Kinerja. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik ialah 0,151 mengartikan setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja Fisik maka Kinerja meningkat berjumlah 15,1 persen.

4.2 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,060	2,613		,406	,688
	Disiplin(X1)	,035	,118	,030	2,296	,009
	Kompensasi(X2)	,548	,082	,740	6,655	,000
	Lingkungan Kerja Fisik(X3)	,151	,102	,167	2,478	,009

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 25.0 2022

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat pengujian secara parsial untuk setiap variabel dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh $df = n - k$ ($df = 35 - 4 = 31$) tingkat signifikan 0,05 yaitu 2,03591 lebih besar dari t_{hitung} maka pada penelitian ini Disiplin, Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik berakibat signifikan terhadap kinerja

4.3 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,804	3	18,601	24,891	,000 ^b
	Residual	23,167	31	,747		
	Total	78,971	34			
a. Dependent Variable: Kinerja(Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik(X3), Disiplin(X1), Kompensasi(X2)						

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 25.0 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas pengujian secara simultan (bersamaan) dapat dilihat bahwa F_{hitung} Disiplin (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 24,891 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,91 ($F_{hitung} 24,891 > F_{tabel} 2,91$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dipresepsikan bahwa variabel (X1), Disiplin (X2), Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara bersamaan memiliki pengaruh substansial terhadap Kinerja (Y).

4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4 Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,707	,678	,86448
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik(X3), Disiplin(X1), Kompensasi(X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja(Y)				

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 25.0 2022.

Dari tabel 4 terlihat jika angka *Adjusted R Square* 0,707 atau 70,7%. Besarnya koefisien determinasi diatas mengacu pada variabel Disiplin (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara bersama-sama pengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 70,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 70,7\% = 29,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

Reaksi uji hipotesis menyebutkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan kepada Kinerja. Ini membuktikan dengan semakin bagus disiplin kerja pegawai maka bertambah baik pula kinerja pegawai pada Kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Makna tes hipotesis memaparkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini buktikan dengan pemberian gaji yang sesuai atas pekerjaan kinerja pegawai tersebut. Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan fasilitas kantor yang lengkap serta tata ruang yang nyaman membuat meningkatnya kinerja pegawai.



6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Menurut uji F, pengaruh kedisiplinan (X_1), reward (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) dapat berimbas positif dan istimewa terhadap kinerja pegawai pada saat bersamaan atau di kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.
2. Variabel disiplin Uji-t (X_1) berpengaruh jelas dan konkret terhadap Kinerja Pegawai Pengadaan Barang dan Jasa di Kantor Walikota Medan, Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pengadaan biro Walikota Medan . Barang dan jasa serta lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707 membuktikan bahwa hubungan antara disiplin (X_1), gaji (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) cukup erat dengan efisiensi karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mencoba memberikan saran atau kontribusi pada Kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Semoga saran yang diberikan ini bisa diterapkan.

1. Diharapkan Kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa lebih Memelihara disiplin kerja dalam memperhatikan standar kerja agar setiap pegawai instansi berusaha untuk memenuhi atau melampaui standar kerja yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Medan.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan, oleh karena itu kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa harus mempertahankan pemberian kompensasi dan diberikan berdasarkan prestasi kinerja karyawan.
3. Dimohonkan Kantor Walikota Medan bagian pengadaan barang dan jasa dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik, karena dari riset ini menunjukkan sesungguhnya lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

REFRENSI

- [1] Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Edisi Revisi, Jakarta.*, 2016.
- [2] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.* 2017.
- [3] Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Edisi Revisi, Jakarta.*, 2017.
- [4] Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Edisi Revisi, Jakarta.*, 2015.
- [5] P Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: ZAFANA PUBLISHING.*, 2018.
- [6] F Elmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.*, 2018.
- [7] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.*, 2017.
- [8] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.*, 2016.
- [9] Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi. Penerbit PT.Prenhallindo, Jakarta.*, 2017.
- [10] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.*, 2017.
- [11] Wibowo, *Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.*, 2016.
- [12] Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia. CAPS, Yogyakarta.*, 2016.