

## PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA HONORER PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA PASURUAN

**Widha Yanuariska<sup>1</sup>, Ratna Pudyarningsih<sup>2</sup>, Dyajeng Puteri Woro Subagio<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan

<sup>2,3</sup>Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan

Correspondence		
Email: <a href="mailto:widhaye123@gmail.com">widhaye123@gmail.com</a> <sup>1</sup> , <a href="mailto:ratnahend@gmail.com">ratnahend@gmail.com</a> <sup>2</sup> , <a href="mailto:dyajengsubagio@gmail.com">dyajengsubagio@gmail.com</a> <sup>3</sup>	No. Telp:	
Submitted: 2 September 2024	Accepted: 7 September 2024	Published: 14 September 2024

### ABSTRAK

Salah satu permasalahan penting yang di hadapi para perusahaan atau organisasi adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan kinerja berkaitan dengan permasalahan bagaimana mendisiplinkan pegawai dan bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Mengacu pada upaya memenuhi tuntutan pembangunan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif dan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Sampel penelitian ini adalah tenaga honorer yang ada pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Disperindag Kota Pasuruan sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan studi pustaka sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil uji regresi didapatkan hasil  $Y = 13,100 + 1,332 X_1 + 1,598 X_2$ . Nilai *R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,733 atau sama dengan 73,3% ini diartikan sebagai 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

**Kata kunci :** Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

### 1. PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan penting yang di hadapi para perusahaan atau organisasi adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan kinerja berkaitan dengan permasalahan bagaimana mendisiplinkan pegawai dan bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Mengacu pada upaya memenuhi tuntutan pembangunan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja. Pegawai baik pada aspek kuantitas maupun aspek kualitas agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Flippo (2017:14) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja atau lingkungan kerja, dukungan organisasi, disiplin kerja dan kemampuan karyawan dalam hal ini kompetensi. Namun dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja sebagai variabel yang dapat membangun kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang menghiraukan masalah waktu masuk bekerja masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini di lihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun



masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Honorer Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan”**.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kedisiplinan

Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai atau karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2016:356), yaitu : (1) Frekuensi Kehadiran, (2) Tingkat Kewaspadaan, (3) Ketaatan Pada Standart Kerja, (4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, (5) Etika Kerja.

### Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015:109) menyatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator – indikator menurut Nitisemito (2015:109) yaitu, sebagai berikut : (1) Suasana Kerja, (2) Hubungan antar rekan kerja, (3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, (4) Tersedianya fasilitas kerja

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah pekerjaan yang sesungguhnya atau hasil yang berhasil diraih seorang individu. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu, sebagai berikut : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Pelaksanaan dalam hal tugas (4) Lingkup tanggung jawab

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tenaga honorer pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan. Penelitian ini berlokasi di dikantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan yang beralamat di Jalan Pahlawan No 47 Pekuncen, Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan Jawa Timur yang di titik beratkan pada bidang sumber daya manusia dan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini melalui pembagian kuisioner secara langsung kepada tenaga honorer yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan. Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk menggunakan probability sampling dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin yang memperoleh hasil sebanyak 53 responden.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji t.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Jika pada uji validitas didapatkan hasil signifikansi kurang dari 0,05 (sig. < 0,05) berarti data dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kedisiplinan (X1)</b>			
X1.1	0,875	0,270	Valid
X1.2	0,666	0,270	Valid
X1.3	0,774	0,270	Valid
X1.4	0,809	0,270	Valid
X1.5	0,729	0,270	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,769	0,270	Valid
X2.2	0,824	0,270	Valid
X2.3	0,813	0,270	Valid
X2.4	0,857	0,270	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1	0,907	0,270	Valid
Y2	0,911	0,270	Valid
Y3	0,872	0,270	Valid
Y4	0,830	0,270	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa item pernyataan di kuesioner dinyatakan valid atau layak untuk mengungkap indikator yang sedang diteliti.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana jawaban pada setiap variabel tetap konsisten. Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Kedisiplinan	0,767	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,819	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,837	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas semua instrumen dikatakan reliabel, dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 dan dikatakan bahwa data layak untuk melanjutkan ke uji berikutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Normal

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai sig.  $0.200 > 0.05$  dapat dikatakan normal, yang artinya bahwa model regresi variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai distribusi data normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

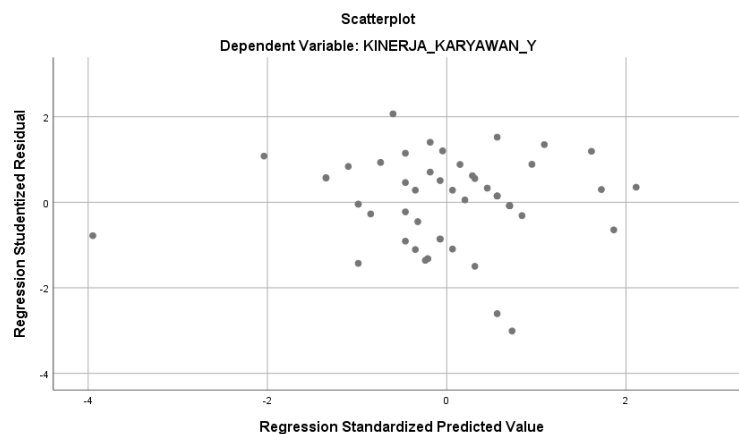
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kedisiplinan (X1)	0,285	3,512	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,285	3,512	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance value tidak kurang dari 0,1 maka model dapat terbebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastiisitas**



Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Linieritas**

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Deviation from linerity		Keterangan
	sig.	Alpha	
Hubungan Kedisiplinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0,333	0,05	Linier
Hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0,114	0,05	Linier

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 di peroleh deviation from linearity variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) yaitu  $0,333 > 0,05$  dan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yaitu  $0,114 > 0,05$  yang membuktikan bahwa hubungan Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah linier.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Variable Independent	Variable Dependent	Unstandardized Coefficients		Pengaruh
		B	Std. Error	
Constant		13,100	1,341	
Kedisiplinan ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	1,332	0,138	Positif
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )		1,598	0,147	Positif

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel 6 maka dapat diuraikan persamaan regresi  $Y = 13,100 + 1,332 X_1 + 1,598 X_2$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,100 menyatakan bahwa jika variabel Kedisiplinan  $X_1$  dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan. Maka nilai Kinerja Karyawan adalah 13,100.
- 2) Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 1,332. Hal ini menunjukkan jika Kedisiplinan mengalami kenaikan 1% maka akan naik kinerja sebesar 1,332 atau 1,33% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 1,598. Hal ini menunjukkan jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1% maka akan naik kinerja sebesar 1,598 atau 1,59% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan dengan Statistik Uji F**

Variabel Independen	Variabel Dependen	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Kedisiplinan ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	68,776	3,18	0.000	H <sub>1</sub> Diterima
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji pada independen yaitu Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan menggunakan taraf kesalahan 5% (0,05) yaitu  $F_{tabel} = (df_1; df_2)$  atau  $(k; n-k) = (2; 51) = 3,18$  dengan nilai  $sig. 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  yaitu  $68,776 > 3,18$ , artinya H<sub>1</sub> diterima atau Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Uji Parsial (Uji t)****Tabel 8. Hasil Uji Parsial dengan Statistik Uji t**

<i>Variable independent</i>	<i>Variable dependent</i>	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Keterangan
Kedisiplinan (X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	2,415	2,009	0,019	Menerima Ha
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	4,082	2,009	0,000	Menolak Ho

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

1. Variabel Kedisiplinan (X<sub>1</sub>) memperoleh nilai Sig 0,019 < 0,05 dan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,415 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya Kedisiplinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05 dan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,082 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,009 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Kedisiplinan (X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	0,733
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R square adalah sebesar 0,733 sehingga nilai R square dikatakan sangat besar. Artinya kedua variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan nilai 0,733 atau 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

**PEMBAHASAN****Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kedisiplinan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Honorer Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $68,776 > 3,18$ , dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya hipotesis pertama yaitu H<sub>1</sub> diterima. Hasil koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 0,733 atau 73,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 26,7%. Variabel Kedisiplinan memiliki nilai rata rata sebesar 3,61 dan nilai rata rata terbesar indikator tingkat kewaspadaan sebesar 3,83 yang menyatakan Kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan tenaga honorer melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata rata sebesar 3,56 dengan nilai rata rata terbesar indikator suasana kerja sebesar 3,64 yang menyatakan bahwa suasana yang terjadi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata rata sebesar 3,60 dan nilai rata rata terbesar indikator lingkup

tanggungjawab sebesar 3,86 yang menyatakan bahwa karyawan sudah memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa nilai rata rata indikator dari variabel bebas (Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) didominasi pada variabel Kinerja Karyawan dengan indikator yaitu lingkup tanggungjawab dengan nilai rata rata 3,86 yang menyatakan bahwa karyawan tenaga honorer memiliki tanggungjawan untuk melaksanakan tugas yang telah menjadi pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang menyatakan Kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan honorer sudah baik dan menaati peraturan yang telah di tetapkan. Berdasrkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis didalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian. Secara parsial dan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Honorer Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasrudy (2021) yang menyatakan bahwa Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Honorer Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,415 > 2,009$  dan nilai sig.  $0,019 < 0,05$ , artinya hipotesis diterima yang artinya Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh secara positif mempengaruhi kinerja yang menyatakan Kedisiplinan yang dilakukan tenaga honorer belum sesuai dengan kinerja yang dikerjakan karena hal ini karyawan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap instansi belum memenuhi peraturan yang ditetapkan. Ketaatan pada suatu peraturan menjadi tindakan yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga instansi tidak dirugikan dengan sikap tidak disiplin. Dalam faktanya tindakan tidak disiplin masih dialami oleh karyawan tenaga honorer seperti beberapa karyawan masih terlambat tiba di kantor dan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu dalam jam kerja karyawan terkadang pergi keluar kantor dengan kepentingan pribadi seperti menjemput anak dll. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat karyawan yang belum bisa mentaati peraturan yang ditetapkan instansi.

Secara teori disiplin kerja Menurut Hasibuan (2008), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan sekelompok atau seseorang tergabung dalam organisasi berkehendak mematuhi peraturan yang ada. Tingkat kedisiplinan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh instansi. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sari (2015) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpilkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga Honorer Pada Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,082 > 2,009$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya hipotesis diterima atau variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memberikan suasana kondusif di sekitar karyawan. Pada faktanya lingkungan kerja yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan yang memiliki Unit Pelayanan (UPT) ruangnya masih terbatas sehingga ada beberapa karyawan tidak memiliki meja kerja sendiri jadi pekerjaannya menjadi tumpang tindih atau bergantian dengan karyawan lain. Oleh karena itu lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi fasilitas pendukung karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mempermudah dan membantu kerjanya lebih optimal. Jika lingkungan kerja yang diberikan instansi cukup memadai, maka karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Menurut Sutrisno (2012), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini diperkuat dengan asumsi dari penelitiannya Menurut Yudiningsih, dkk (2016), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Berdasarkan pengujian pada hipotesis pertama pada uji secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja secara Bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga honorer Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan Kota Pasuruan. (2) Berdasarkan pengujian hipotesis kedua pada uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga honorer Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan Kota Pasuruan. (3) Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga pada hasil hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga honorer Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan Kota Pasuruan.

## SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut : (1) Bagi Dinas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan Kota Pasuruan Kota Pasuruan. (a) Melihat dari penjelasan Kedisiplinan, diharapkan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan yaitu khususnya Pimpinan lebih ketat lagi dalam mengontrol bawahannya agar karyawan lebih disiplin lagi. (b) Mengacu pada Lingkungan Kerja, diharapkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan dapat menata ulang Lingkungan Kerja yang ada, sehingga karyawan yang bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing tidak tumpang tindih dengan karyawan lainnya atau karyawan yang sudah senior disana. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya. (a) Bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama, disarankan untuk memasukan variabel variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga akan memberikan informasi dan hasil informasi yang beragam terkait faktor apa yang mempengaruhi kinerja tenaga honorer.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ady F & Wijono. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Maksipreneur*, 2(2), 101– 112.
- Ardana, I komang, Ni Wayan Mujiati. & I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pert). Graha Ilmu.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta. Bahri, Syaiful. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2 No.1.
- Denok., Hadion Wijoyo., Dodi Prasada & Dede Andi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 5 No. 1.
- Efendi, H. M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT Rineka Cipta.
- Febrianti T & Indrawati. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- Heryyanto, Asep. (2022). Bagaimana Kelelahan Kerja, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Journal Of Management Sciences*. Vol 2 No. 1.
- Irwan, Andi & Andi Irfan (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol 18 No. 2.
- Jurizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol 7 No. 1.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.
- Mestika, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemeto, A. (2000). *Manajemen Personal*. Ghalia Indonesia.
- Nuriyah, Sinta., Nurul Qomariyah & Trias Setyowati. (2022). Pengaruh Karir, Lingkungan Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Ekonomi*. Vol 6 No. 1.
- Pahlawati, Enah., Efrita Norman & Rio Kartika Suoriatna (2022). Dampak Stres Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol 4 No. 1.
- Rasyid, Z. Al. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi.
- Reksohadiprodjo, S. (2000). *Manajemen Produksi dan Operasi*. BPFE.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedamaryanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiyawan, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Socio Secetrum*. Vol 9. No. 2.

- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIEY.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Sudaryono. (2016). Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perusahaan. SMART (Kelompok Informasi Masyarakat).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Sunarsi, Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan pe). KencanaPrenada Media Group
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke). Kencana Prenada Media