

Rancangan Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja

Gerry Giovanni H

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

JL. Z.A. Pagar Alam No. 93 Bandarlampung, , 0721-787214/0721-700261

Abstrak

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan, kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. permasalahan pertama yaitu masih belum maksimalnya kinerja para pegawai terutama di pegawai non pns dan adapun fenomena kinerja pegawai Dishub Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung yaitu, kualitas kerja telah baik dimana pemimpin kurang memberikan masukan terhadap pegawainya, kuantitas kerja telah sesuai standar kerja, pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan ketepatan waktu kurang dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat ataupun tidak masuk kerja tanpa keterangan. Peneliti ini menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: kinerja, Disiplin kerja, kualitas pegawai

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi pemerintah, sumber daya manusia atau disebut dengan pegawai, adalah salah satu unsur yang paling penting yang harus diperhatikan. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hal itu dikarenakan pegawai mempunyai peranan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Feel (2018) mengatakan dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintah akan berjalan dengan lancar. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika p.2016). Dengan demikian bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Yoyo dkk (2018, p.205).

Permasalahan pertama yaitu masih belum maksimalnya kinerja para pegawai terutama di pegawai non pns dan adapun fenomena kinerja pegawai Dishub Terminal Kemiling Kota Bandar

Lampung yaitu, kualitas kerja telah baik dimana pemimpin kurang memberikan masukan terhadap pegawainya, kuantitas kerja telah sesuai standar kerja, pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan ketepatan waktu kurang dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat ataupun tidak masuk kerja tanpa keterangan. Sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas kinerja pegawai. tanggung jawab dan kerja sama sudah mencapai standar dikarenakan pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan saling membantu antara pegawai lain. Untuk melihat kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari table berikut :

Tabel 1. Kriteria Penilaian Kinerja DISHUB Kota Bandar Lampung

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Ketepatan Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : DISHUB Kota Bandar Lampung

Tabel 1. DISHUB Terminal Kemilng Kota Bandar Lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh pegawai yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari 91 – 100 dan dengan nilai skala 50-70 dengan keterangan dari Sangat baik sampai buruk. Berikut ini merupakan Tabel 2. mengenai Hasil Penilaian Kinerja pegawai DISHUB Kota Bandar Lampung.

Tabel 2. Penilaian Kinerja Pegawai DISHUB Kota Bandar Lampung 2020

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase	Kategori
		Tahun	Tahun
		2020	2020
1	Kualitas	84,4	B
2	Kuantitas	83,2	B
3	Ketetapan waktu	50,8	D
4	Tanggung jawab	70,8	C
5	Kerjasama	74,4	C
Total Rata-rata		79,32	

Sumber: DISHUB Kota Bandar Lampung

Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai DISHUB Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung belum mencapai standar dengan dimana hasil evaluasi penelitian kualitas dinyatakan baik ada keinginan untuk membantukebutuhan masyarakat. kuantitas dinyatakan baik dikarenakan mampu bertanggung jawab atas hasil kerja. Ketetapan waktu dinyatakan tidak baik dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak memenuhi aturan kedisiplinan waktu. Disiplin yang kurang baik yaitu pegawai sering datang terlambat dan tidak masuk kerja. Pegawai yang memiliki masalah yang seperti ini adalah pegawai yang kurang inisiatif dalam berkerja. Sehingga perilaku ke disiplin pegawai seperti ini dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai maupun organisasi. Kerjasama yang kurang baik menyebabkan tim kurang mampu bekerja dengan baik. Dari penjelasan diatas hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target pekerjaan yang diharapkan oleh instansi. oleh karena itu instansi masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai bahkan melebihi target pekerjaan yang ditetapkan oleh instansi.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja pegawai DISHUB Kota Bandar Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika peraturan yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi DISHUB Kota Bandar Lampung. Hasil observasi penelitian didukung dengan wawancara oleh kepala koordinator Terminal Kemiling dan salah satu pegawai. Berdasarkan fenomena kinerja pegawai diatas tentu ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri salah satunya faktor lingkungan kerja fisik. Sadarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang sesuai.

Mardiana (2005:15) dalam Yoyo dkk (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan perkerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangkan lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai berkerja.

Lingkungan kerja fisik Sadarmayanti(2009:22) dalam Yoyo dkk (2018) semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sarwono (2005:86) dalam Yoyo dkk (2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja

pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi kinerja pegawai semangat dan emosi kerja pegawai.

Terkait dengan lingkungan kerja fisik peneliti mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara kepada bapak Najihun (2020) selaku Kepala Koordinator Dishub Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung bahwa fasilitas yang diberikan instansi sudah cukup memadai, tetapi ada yang harus diperbaiki ataupun ditambah. Beberapa pegawai mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang baik di lingkungan kerja fisik kantor diantaranya penerangan di tempat berkerja kurang baik hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu tempat karena dapat mempelancar pekerjaan, kurangnya rambu-rambu lalu lintas membuat pegawai kualahan ataupun cenderung khawatir selama berkerja, kebersihan yang kurang baik juga sangat mengganggu dalam berkerja dan untuk menjaga kesehatan para pegawai dan pertukaran udara yang kurang bagus, dan keamanan ditempat kerja juga kurang memadai keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai. Fasilitas yang kurang memadai ini akan memperlambat kinerja pegawai dan sangat mempengaruhi produktivitas pegawai. Selain faktor lingkungan kerja fisik, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor disiplin kerja.

Handoko dalam Sinambela(2016, p.334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagi ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Hasil wawancara penulis kepada pegawai Dishub Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung, dimana masih banyak pegawai yang belum mentaati peraturan yang ada di instansi dengan masih banyak pegawai yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan pulang kerja sebelum jam kerja habis yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi.

Adapun fenomena disiplin kerja yaitu Disiplin aturan waktu menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang dimana, kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, dimana masih ada pegawai yang datang terlambat serta pulang kerja sebelum waktu jam kerja berakhir. Disiplin terhadap peraturan instansi, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu instansi dapat dicapai dengan baik dan masih banyak pegawai belum mentaati peraturan yang berlaku yang ada pada instansi disiplin terhadap aturan perilaku dalam bekerja ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Disiplin melaksanakan tugas yang diberikan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak mendunda pekerjaan yang diberikan setiap harinya. Disiplin tanggung jawab ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Disiplin kepemimpinan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Oleh karena itu, setiap instansi mempunyai harapan pegawai yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Pada Kantor Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung terlihat dari absensi pegawai yang masih banyak tidak hadir atau tidak masuk kerja dan datang terlambat dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3. Daftar Absensi Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

Data Hadir Pegawai							
Bulan	Jumlah Pegawai	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah	Jumlah Hasil Kerja	Presentase (%)

Januari	30	5	5	7	17	27	2.098%
Februari	30	3	8	5	16	25	2.133%
Maret	30	5	6	10	21	26	2.692%
April	30	9	4	11	24	26	3.076%
Mei	30	7	7	11	25	26	3.205%

Sumber: Data olah bagian Dishub Terminal Kemiling 2020

Tabel 3.dapat dilihat tingkat absensi pegawai Dishub Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung, dimana pada bulan januari 2020 dengan jumlah 2.098%. pada bulan februari 2020 dengan jumlah presentase sebesar 2.133%. pada bulan maret jumlah presentase sebesar 2.692%. pada bulan april 2020 dengan jumlah presentase 3.076%. dan pada bulan mei 2020 dengan jumlah presentase sebesar 3.205%.

Hal ini berarti tingkat absensi pegawai Dishub Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada bulan mei 2020 dengan presentase 3.205% dan yang terendah adalah pada bulan januari 2020 dengan presentase 2.098%. dalam hal ini kedisiplinan pegawai juga menggambarkan ketaatan pada peraturan kerja.Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai tinggi karena melebihi batas maksimal absensi yang ditetapkan instansi sebesar 2,1% . Dalam hal ini DISHUB Kota Bandar Lampung merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan pemerintah daerah yang dipimpin seorang kepala Dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. DISHUB mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah di bidang perhubungan meliputi bidang sarana prasarana dan pembinaan keselamatan serta bidang perpajakan dan tugas pembantuan.Berikut merupakan data jumlah pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung data pegawai yang memiliki 30 pegawai

Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuaiapabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntuttenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnyarancangan sistem kerja yang efisien. banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Wilmanyoga (2014) yangdapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan kerja dikaitkandengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja

Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja fisik sedarmayanti(2009:22) dalam Yoyo dkk (2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak

langsung. Dalam kaitan ini Sadarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda beda. Sedangkan Sarwono (2005:86) lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria Noorainy (2017) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja non fisik (X_2) dengan Kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Berdasarkan uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 :Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin dalam pertumbuhan instansi dan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam perseorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Handoko dalam Sinambela(2016, p.334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam penelitian Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang Siswanto (2019) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja fisik(X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Berdasarkan uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Kinerja merupakan suatu output yang didapatkan atas seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai merasa aman, nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Selain faktor lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin yaitu mengikuti segala ketentuan yang telah ditetapkan sebuah instansi maupun organisasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai semakin optimal pekerjaan yang diselesaikan sehingga Kinerja Pegawai meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian Sugiyono (2018: 2) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan

untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

a. Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

Data Primer

Anwar Sanusi (2017:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dishub Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

b. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Studi Kepustakaan (*library research*) dalam penelitian ini menggunakan Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin kerja serta Kinerja pegawai.

Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala ordinal. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Interpretasi Skala Likert

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

Sumber: sugiyono, (2018, p.93)

c. Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

1). Populasi

Faktor yang penting dalam penelitian adalah data yang menjawab pemecahan masalah (pertanyaan penelitian) serta untuk menguji hipotesis yang telah diturunkan. Data tersebut dapat diperoleh dari populasi yang ada di lapangan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014: 61) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2). Sampel

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014: 62) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sugiyono

(2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel yang diteliti sebanyak 30 pegawai Non PNS.

d. Variabel penelitian

- 1). Variabel Bebas / Independent
 Variabel bebas/Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).
- 2). Variabel Terikat / Dependent
 Variabel Terikat/Dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 5. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Lingkungan kerja fisik menurut Sadarmayanti(2009:22) Adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sarwono (2005:86), lingkungan kerja fisik adalah	Kenyamanan pegawai dalam berkerja pada lingkungan kerja fisik	Menurut Yoyo Sudaryo, dkk (2018) 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihaan 4. Pertukaran Udara 5. Suara/ Kebisingan 6. Keamanan	Ordinal
Disiplin Kerja (X_2)	Menurut Handoko dalam Sinambela(2016, p.334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi	Disiplin dalam pertumbuhan instansi dan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam perseorangan maupun secara kelompok	Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) jam kerja. 1. Disiplin aturan waktu. 2. Disiplin Terhadap peraturan perusahaan 3. Disiplin terhadap aturan perilaku dalam berkerja 4. Disiplin melaksanakan tugas yang diberikan 5. Disiplin tanggung jawab 6. Disiplin Kepemimpinan	Ordinal
Kinerja	Menurut Wilson (2012)	Kinerja	menurut	Ordinal

Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>jobrequirement</i>). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (<i>jobstandard</i>).	sebagai perwujudan perilaku seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi dalam jangka waktu tertentu	Mathius dan Jackson dalam Fitrianto dkk (2016) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 5. Kerja sama	
-------------	---	--	---	--

e. Uji Persyaratan Instrumen

1). Uji Validitas

Uji Validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji Validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebar pada sampel yang bukan responden sebenarnya (Sugiyono, 2018). Uji Validitas yang diuji pada 37 responden. Uji Validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 22 dalam Uji Validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$\sum X$ = Total skor belahan ganjil

$\sum Y$ = Total skor belahan genap

$\sum XY$ = Total skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian :

1. Jika $sig < \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan Tidak Valid.
2. Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan Valid.

2). Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai *t* alpha indeks korelasi.

Tabel 6. Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018, p.269)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. Ho: model regresi berbentuk linier
Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

a. Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Disiplin Kerja (X_2). Gejala Multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala Multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala Multikolenieritas. Pada uji Multikolenieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala Multikolenieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala Multikolenieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala Multikolenieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala Multikolenieritas.
3. Penjelasan kesimpulan, dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig) > 0,1 atau sebaliknya maka variabel X Multikolenieritas atau tidak Multikolenieritas.

b. Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Anwar Sanusi (2017, p.117):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (Kinerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X₁ = Variabel *independen* (Lingkungan Kerja Fisik)

X₂ = Variabel *independen* (Disiplin kerja)

c. Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho : Lingkungan Kerja Fisik (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan.

Ha : Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

2). Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Ho : Disiplin Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) Dinas Perhubungan.

Ha : Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) Dinas Perhubungan

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Lingkungan kerja fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan

Ho : Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan

Ha : Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan.

Kriteria pengambilan keputusan :

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan.

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan

4. SIMPULAN

Simpulan yang dapat sebagai berikut:

Dengan Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi dapat Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap pegawai Non PNS disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dishub Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustin, R. D., Kasim, K. T., & Barlian, N. A. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2), 126-132.
- [2] Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Cetakan ketiga. Penerbit Erlangga
- [3] Darmajaya, IIB. 2018. Panduan Penyusunan Tugas Akhir Skripsi. Bandar Lampung: IIB Darmajaya
- [4] Purba, E. (2018, April). Models Of Sustainable Quality To Improve Implementation Of Quality System Of Qualified Enterprise. In *Prosiding International conference on Information Technology and Business (ICITB)* (pp. 1-4).
- [5] Erri, D., & Arlin, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Peserta BPJS Pada RS Hermina Daan Mogot Jakarta. *Simnasiptek 2017*, 1(1), 48-55.
- [6] Fitria, Y. A. (2019). Visualization of data on earthquake prone areas from the analysis of earthquake data vibrations. *Test Engineering and Management*, 81(11-12).
- [7] Harfika, J., & Abdullah, N. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Aceh Barat Daya. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 14(01).
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung Cetakan ketiga. PT. Rafika Aditama.
- [9] Ardiansyah, R. (2019, November). Penggunaan Metode Balance Scorecard Untuk Mengukur Kinerja Pekerjaan Pada PT. Bangun Cipta Karya Pamungkas (PT. BCKP). In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 78-87).
- [10] Manik, S. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Thursina Di Duri. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 7(1), 80-93.

- [11] Liandi, O., & Fitria, F. (2019). Evaluasi Tata Kelola Framework COBIT 5 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. *POSITIF: Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi*, 5(2), 111-115.
- [12] Marlioni, Rosleny. 2018. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung. Cetakan kedua. Penerbit Setia.
- [13] Maqsood, M., Maqsood, H., Kousar, R., Jabeen, C., Waqas, A., & Gillani, S. A. (2017). Effects of hospital service quality on patients' satisfaction and behavioural intention of doctors and nurses. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences*, 3, 556-567.
- [14] Pambudy, A. P. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Dukun Gresik. *JPIM (JURNAL PENELITIAN ILMU MANAJEMEN)*, 1(1), 11-Halaman.