

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR IMIGRASI PAREPARE

*Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance
At Parepare Immigration Office*

Berna

Email : bernabredina@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

Kantor Imigrasi kelas II TPI Kota Parepare merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan Ham yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Parepare. Adapun fenomena yang memperlihatkan yaitu kurang optimalnya upaya peningkatan kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Parepare, salah satunya adalahh karyawan biasanya tidak diikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan terkait dengan tugas dan fungsinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian ini secara parsial LingkunganKerja(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simulatan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at the Parepare Immigration Office. The data collection techniques used in this study were questionnaires, observations, and literature studies. The sample in this study amounted to 46 respondents. Technical analysis of the data in this study using multiple linear analysis techniques with the help of a computerized system (computer program SPSS version 26). The results of this study partially Work Environment (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Partially, Work Discipline (X2) has a positive and insignificant effect on Employee Performance (Y). Simultaneously the Work Environment (X1), Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance



PENDAHULUAN

Kantor Imigrasi kelas II TPI Kota Parepare merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan Ham yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Kementerian Hukum dan Ham Parepare. Keimigrasian bagian dari penyelenggaraan administrasi Negara, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan tugas pembangunan.

Peran Imigrasi sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut warga Negara Indonesia (WNI) maupun warga Negara asing (WNA) dari berbagai Negara-negara di dunia. Imigrasi mempunyai peran penting dan strategi terutama dalam pelaksanaan tugas pokoknya dan fungsinya yaitu sebagai institusi yang melaksanakan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung terhadap para pemohon keimigrasian seperti dokumen perjalanan yaitu surat perjalanan republik Indonesia dan surat perjalanan laksana paspor, fasilitas keimigrasian pada warga Negara asing yaitu pemberian visa, izin tinggal dan status keimigrasian, penyidikan dan penindakan keimigrasian dan system teknologi keimigrasian.

Salah satu organisasi yang mempunyai peran penting dalam satu Negara adalah organisasi pemerintah, sumber daya manusia yang bekerja di dalam pemerintahan karena dapat di rasakan langsung oleh masyarakat. Adapun faktor penentu keberhasilan suatu instansi adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang di arahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui melalui pendidikan dan pelatihan.

Kantori Imigrasi kelas II TPI Kota Parepare adalah satuan kerja dilingkungan Kementerian Hukum dan Ham Republik Indonesia yang menjalankan amanat undang-undang no.6 tahun 2011 tentang:1) memberikan izin masuk dan keluar orang di wilaya Republik Indonesia, 2) melakukan pengawasan dan perlindungan warga Negara asing yang berada di wilaya Republik Indonesia, 3) memberikan Hak kepada warga Negara Republik Indonesia untuk memperoleh dokumen keimigrasian yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, 4) sebagai instansi pemerinta kami juga dituntut untuk menjalankan administrasi Negara yang baik, efesien, transparan dan sesuai prosedur.

Pelaksanaan pengawasan Warga Negara Asing dan Tenaga Kerja Asing, menurut pasal 9 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian berbunyi setiap orang yang masuk dan keluar Wilayah Indonesia wajib melalui pemeriksaan yang dilakukan oleh Pejabat Imigrasi di tempat pemeriksaan Imigrasi dengan melakukan pemeriksaan dokumen keimigrasian (surat perjalanan paspor) maupun pemeriksaan pencekalan, dan selanjutnya pemeriksaan izin kunjungan (Visa) berupa pemeriksaan jangka waktu berada di Indonesia.

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja karyawan (prestasi karyawan) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat menciptakan apabila variabel-variabel mempengaruhinya seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat diakomondasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.



Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketegangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Menurut Hartatik Puji Indah (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun fenomena yang memperlihatkan yaitu kurang optimalnya upaya peningkatan kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Parepare, salah satunya adalah karyawan biasanya tidak diikuti sertakan dalam pendidikan dan pelatihan terkait dengan tugas dan fungsinya. Pada Kantor Imigrasi kelas II TPI Parepare dalam laporannya menyampaikan, dalam rakor tersebut dibahas tentang pengembangan pengawasan orang asing. Sementara itu dalam penyampaian lain bahwa di era globalisasi saat ini, batas-batas Negara semakin kabur, disebabkan perkembangan ekonomi dan perdagangan global yang menuntut kemudahan pergerakan manusia.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor imigrasi parepare Jl. Jendral Sudirman No.87, Cappa Galung, Kec Bacukiki Barat Parepare, Sulawesi Selatan, adapun waktu yang digunakan selama penelitian ini berlangsung yaitu selama 3 (tiga) bulan mulai dari bulan Februari- April 2021. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan yang ada pada Kantor Imigrasi Parepare berjumlah 46 orang. Teknik Pengumpulan Data ada 2 diantaranya metode observasi (pengamatan), metode kuesioner. Teknik analisis data ada 3 yaitu: 1. analisis deskriptif, 2. uji kualitas data, 3. uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Coefficient Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,212	3,820		0,317	,759
	Lingkungan kerja	0,424	0,126	0,351	3,354	,002
	Disiplin Kerja	0,510	0,090	0,591	5,639	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: output spss, diolah 2021

Berdasarkan tabel 1, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y : 1,212 + 0,424 X_1 + 0,510 X_2 + e$$

Keterangan :



X1 = Lingkungan Kerja
 X2 = Disiplin Kerja
 Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseruan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut positif. Nilai a (konstanta) yaitu 1,212 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), maka nilai kinerja karyawan adalah 1,212.

Koefisien regresi lingkungan kerja 0,424 menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,424.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,510 menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,510.

Tabel 2 Uji Determinan R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 ^a	0,767	0,757	3,12557

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: output spss, diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,876, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 2, dapat diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,757 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan variabel devenden yaitu kinerja karyawan pada kantor imigrasi parepare adalah sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji- t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,212	3,820		0,317	,753
	Lingkungan kerja	0,424	0,126	0,351	3,354	,002
	Disiplin Kerja	0,510	0,090	0,591	5.639	,000

Sumber :data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial pada tabel 3, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1



H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal itu berarti H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare.

Uji Hipotesis 2

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 26 For Window* menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,354 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika lingkungan kerja diperusahaan tersebut lebih kondusif seperti kondisi lingkungan yang nyaman, aman, dan menyenangkan sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani sehingga hal itu akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal.

Perhatian terhadap lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting karena berguna membantu kelancaran jalannya suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekitar karyawan, maka akan kondusif lingkungan tersebut sehingga membuat karyawan akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketegangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heni Sidanti (2015). Dimana hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja tersebut mampu membuat pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya membuat karyawan bersemangat bekerja karena didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Berdasarkan uraian diatas maka, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 26 For Window* menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,639 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare diterima.

Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Karyawan juga patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan ternyata ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dan Marlina (2007) pada karyawan Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab Bandung menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Yudiningsih dkk (2016) dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bulelen, dengan hasil penelitian bahwa terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare. Dengan adanya disiplin kerja karyawan harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak kantor dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan karyawan dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian Rima Alvionita 2016 mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perkantoran Kota Malang. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa ada variabel yang berpengaruh negatif dan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang yaitu pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga ada perbandingan lain adalah tempat penelitian dan ada juga variabel yang berbeda antara penelitian terdahulu dan sekarang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai yakni Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare. Lingkungan kerja yang kondusif seperti kondisi lingkungan yang aman, sehat dan menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, dan menambah semangat kerja sehingga pegawai dapat melakukan aktivitas kerja tanpa merasa terbebani sehingga dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Parepare. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, karena hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan.

Saran



Lingkungan kerja yang ada di Kantor Imigrasi Parepare sudah berjalan dengan efektif. Untuk itu diharapkan untuk tetap menjaga dan memperhatikan aspek lingkungan kerja agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang diterapkan di Kantor Imigrasi Parepare saat ini sudah berjalan dengan baik. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan sistem disiplin kerjanya atau lebih ditingkatkan lagi untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Alvionita, Rima. 2016 *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

Chishty, Y. 2010. *Indikator Kinerja*, Jakarta: Erlangga.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hartatik, Puji Inda. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.

Mulyadi dan Marlina 2007 *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab Bandung*. Skripsi. Manajemen Bisnis. Bandung.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Keprakti*. Jakarta : PT. Raja Grafindo

Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisipertama. Rawamangun, Jakarta.

Su'un, Su'un. "Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 22.2 (2020): 53-63.

[www. Dosenpendidikan.co.id/pengertian-kinerja/](http://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-kinerja/)

<https://www.sodexo.co.id/pengertian-dan-jenis-lingkungan-kerjs/>



Yusuf, S. O., et al. "Performance evaluation of a box-type solar oven with reflector."
International Journal of Engineering and Science (IJES) 3.9 (2014): 20-25.

