

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA PADANG PANJANG

Sauqi Murtodo, Armida S, Menik Kurnia Siwi

Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Jl. Prof Dr. Hamka kampus UNP Air tawar Barat Padang telp. 445089

Email : sauqimurtodo87@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of work discipline and physical work environment on the performance of employees at the Padang Panjang City Tourism Office. This research is descriptive research. The population in this study were all employees of the Padang Panjang City Tourism Office. This study uses primary data. The analytical method used is multiple regression analysis using SPSS version 20. The results of this study indicate that 1) work discipline has a positive and significant effect on the performance of Padang Panjang City Tourism Office employees with a significance value of 0.038 <0.052) The physical work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at the Padang Panjang City Tourism Office with a significance value of 0.031 <0.05 3) work discipline and physical work environment both have a positive and significant influence on the performance of the Padang Panjang City Tourism Office employees with a significance value of 0,000 <0.05.*

Keywords: *work discipline, work environment and performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program kerja selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangan waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Perusahaan atau instansi harus mampu menciptakan pegawai yang potensial dan berdaya saing agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, (Rivai, 2005:307). Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja pegawai harus bersifat rasional dan diterapkan secara objektif. Karena hal ini menyangkut kepada kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi itu sendiri (Fathoni, 2006:238).

Menurut Rivai (2005:309) “kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu”. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:162) penilaian kinerja merupakan bagian dari proses manajemen sumberdaya manusia yang menitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai oleh pegawai secara objektif, sebagai bahan dasar dalam melakukan pengukuran kinerja. Jadi penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan dalam menilai hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai secara objektif dan rasional serta membandingkan hasil tersebut dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian ini penulis lakukan di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang merupakan instansi pemerintah bergerak dibidang pariwisata dan kebudayaan. Kantor Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang terletak di Jalan Bustanil Arifin, SH, Silaing Bawah, Padang Panjang Barat. Berdasarkan Berdasarkan observasi yang penulis lakukan dilapangan, penulis menemukan data terkait dengan pencapaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang, dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Capaian Kinerja Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang Tahun 2017

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	Berkembangnya Industri Pariwisata	Meningkatnya jumlah kunjungan wisata	383.053 orang	418.212	109,17
		Meningkatnya jumlah pelaku industri pariwisata	36 pelaku	36 pelaku	100
2	Terbentuknya Kawasan Strategis Pariwisata	Terwujudnya kawasan strategis pariwisata	60 %	50 %	83,33

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang termaksud dalam kategori baik. Dari Pencapaian indicator kinerja sasaran tersebut, dengan uraian sebagai berikut : Meningkatnya jumlah kunjungan wisata yang mencapai 418.212 orang sehingga capaian kinerjanya adalah 109,17 %, Meningkatnya jumlah pelaku industri pariwisata di Kota Padang Panjang mencapai 36 pada tahun 2017 sehingga capaian kinerjanya adalah 100%, Terwujudnya kawasan strtegis pariwisata di Kota Padang Panjang tahun 2017 mencapai 83,3%. Hal ini dapat memnuhi target yang telah di dilaksanakan rehab Lubuk Mata Kucing dan PDIKM.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin para pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan suatu hal yang dianggap sepele dan mudah untuk diucapkan namun sulit dalam hal penerapannya. Menurut Hasibuan (2012:172) disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Rivai (2005:444) disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan studi awal yang penulis lakukan dilapangan masih banyak terdapat tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. Beberapa diantaranya seperti pegawai yang datang terlambat ke kantor, kemudian banyak ruangan yang kosong pada saat jam kerja, kemudian juga ditemui pegawai yang main hp dalam jam kerja serta pegawai yang pergi meninggalkan ruangan untuk urusan tertentu maupun hanya sekedar untuk duduk ditempat lain. Hal ini menunjukkan sikap pegawai yang kurang profesional dan mengabaikan sikap disiplin dalam bekerja. Hal ini memerlukan perhatian khusus dari atasan dalam membina pegawai yang menjadi tanggungjawabnya.

Selain disiplin kerja, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayati (2008:8) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Berikut dapat dilihat data rekapitulasi absensi pegawai lingkungan Dinas Pariwisata Kota Padang panjang bulan Januari – Juni 2017:

Tabel 2. Tingkat Absensi pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang Bulan Januari-Juni 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Jenis Keterhambatan				
		T	S	I	C	A
Januari	45	7	2	1	-	-
Februari	45	6	-	-	-	-
Maret	45	11	-	4	1	2
April	45	10	2	-	-	-
Mei	45	7	-	3	1	1
Juni	45	5	1	2	-	-

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa tingkat kemangkiran atau kedisiplinan yang paling rendah terlihat pada bulan Maret. Tingkat keterlambatan (T) pada bulan Maret adalah 11 orang, dimana pegawai cenderung untuk terlambat masuk kantor selama 30-60 menit dari jam masuk yang telah ditetapkan oleh Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. Selanjutnya pada bulan Maret ada 4 orang yang izin (I), cuti (C) 1 orang, dan alva (A) 2 orang. Hal ini bertolak belakang dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja negeri sipil BAB II mengenai kewajiban dan larangan pada bagian kesatu pasal 3 ayat 11 yang menyatakan “masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja”.

Menurut Hasibuan (2012:194) disiplin diartikan “jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Dari data tingkat kehadiran pegawai diatas mendindikasikan bahwa lemahnya penegakan sanksi terhadap para pegawai yang melanggar disiplin, sehingga belum memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar tersebut.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan diatas maka masalah yang penulis temui adalah sebagai berikut: 1) Persepsi pegawai atas nilai kinerja yang diperoleh dengan kinerja nyata dilapangan, 2) Terdapat beberapa bagian/unit kerja yang memiliki kinerja masih dibawah rata-rata, 3) Rendahnya sikap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang panjang, 5) Tingginya angka ketidakhadiran pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang setiap bulannya. 6) Lemahnya penegakan sanksi terhadap pegawai yang melanggar disiplin kerja sehingga belum memberikan efek jera kepada pegawai-pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut. 7) kurangnya fasilitas untuk bekerja. 8) pencahayaan yang kurang merata.

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui: 1) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. 2) penaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variable dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel, penulis menggunakan metode *total sampling* yaitu mengambil semua populasi untuk menjadi responden. Alasannya karena jumlah sampel kurang dari 100. Responden pada penelitian ini adalah pegawai diDinas Pariwisata Kota Padang Panjang yang berjumlah 45 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

penelitian ini menganalisis pengaruh dua variabel yaitu disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. Analisa dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada 45 responden, berikut hasil analisis deskriptif keseluruhan variabel penelitian :

Tabel 3. Analisis Deskriptif Seluruh Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	TCR	KET
1	Kinerja	4,55	91,01	Sangat Baik
2	Disiplin kerja	4,57	91,36	Sangat Baik
3	Lingkungan Kerja fisik	4,69	93,83	Sangat Baik

Sumber: Olahan data primer 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja memperoleh rata-rata 4,55 dengan nilai TCR 91,01 kategori Sangat Baik. Variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata 4,57 dengan nilai TCR 91,36 kategori sangat baik. Variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata 4,69 dengan TCR 93,83 dengan kategori sangat baik. Yang pertama dilakukan Uji Normalitas, uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi $\geq \alpha = 0,05$, berarti residual berdistribusi normal. Berikut adalah hasil yang diperoleh setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 20 for windows.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). adapun hasil olah data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 . Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11,263	9,081		1,240	,222
DISIPLIN (X ₁)	,445	,207	,383	2,147	,038
LK (X ₂)	,461	,207	,397	2,225	,031

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2019

Dari tabel diatas persamaan regresi diketahui nilai konstanta sebesar 11,263 artinya tanpa adanya variable disiplin kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) maka kinerja pegawai (Y) mencapai hasil 11,263. Dari hasil regresi berganda diatas menunjukkan pengaruh positif dimana setiap variabel X akan terjadi peningkatan pada Y. Pagaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai adalah sebagai berikut: Bentuk pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang adalah positif sebesar 0,445. Menunjukkan bahwa disiplin kerja akan memberikan peningkatan positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang, sehingga semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, bentuk pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang adalah sebesar 0,461 menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan memberikan peningkatan yang terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinaas Pariwisata Kota Padang Panjang.

Table 5 . Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1143,839	2	571,919	25,756	,000 ^b
Residual	932,606	42	22,205		
Total	2076,444	44			

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Predictors: (Constant), LK (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Pada tabel diatas, menunjukkan variabel Y dipengaruhi secara simultan, dengan demikian H_a diterima, didapatkan hasil F_{hitung} yaitu 25,756 dengan nilai signifikansi hipotesis secara simultan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , artinya H_0 ditolak atau dengan kata lain bahwa variabel-variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang.

Tabel 6 . Koefisien Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,742 ^a	,541	,529	4,712		

Predictors: (Constant), LK (x2), Disiplin (x1)

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Dari tabel diatas Koefisien Determinasi (R^2) untuk menunjukkan berapa proporsi variasi variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Pada tabel diatas dapat dilihat hasil regresi menunjukkan bahwa nilai $R Square$ adalah sebesar 0,551 ini berarti sumbangan bersama-sama yang diberikan oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang adalah sebesar 55,1% sedangkan sisanya 44,9% ditentukan oleh faktor-faktor lain selain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sutrisno (2011:176) bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai anatara lain efektivitas, efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, dan inisiatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian dilakukan berdasarkan hasil analisis baik deskriptif maupun analisis regresi berganda yang telah diuraikan dalam bentuk deskripsi variabel-variabel penelitian serta analisis hasil penelitian tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik langsung maupun tidak langsung berdasarkan struktur regresi berganda sebagaimana yang telah digambarkan sebelumnya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pariwisata Kota Padang Panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh secara bersama-sama antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis dari tabel 18 dapat dilihat $R Square = 0,551$. Artinya kontribusi Disiplin Kerja Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 55%. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang yaitu sebesar 55%. Dan hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja cukup berkontribusi dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sedangkan 45% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Menurut Sutrisno (2011:176) bahwa banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

anantara lain efektivitas, efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, dan inisiatif. Dari kedua variabel tersebut, sumbangan Lingkungan Kerja lebih besar dibandingkan dengan Disiplin Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. Hal ini salah satunya terlihat dari deskripsi hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat capaian responden untuk variabel lingkungan kerja (93,83%) lebih tinggi dibandingkan variabel disiplin kerja (91,36%).

Disiplin kerja merupakan hal yang perlu diterapkan oleh pegawai dengan baik sebagai bentuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Penilaian baik buruknya disiplin akan tergambar dalam bentuk prestasi kerja. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa disiplin karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, semakin baik disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardansyah dan Wasilawati pada tahun 2014 bahwa disiplin karyawan yang tinggi mampu mendorong tercapainya kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja sangat mempengaruhi kepada capaian kinerja dari pegawai tersebut.

Selain itu Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Susilaningih (2013) yang menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut tentu akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pegawai yang bersangkutan. Apabila ada kecenderungan beberapa pegawai sering terlambat maupun tidak masuk kerja itu merupakan bentuk ketidakpuasan mereka, bahkan ekstrimnya dapat membahayakan anggota tubuh pegawai, karena lingkungan kerja yang kurang ergonomis.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. Penerapan Disiplin Kerja yang baik akan memberikan hasil yang baik bagi organisasi, sedangkan jika disiplin kerja yang dimiliki pegawai kurang baik maka hasilnya yang diperoleh pun juga kurang memuaskan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:193) yang menyatakan bahwa disiplin karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, semakin baik disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik adalah yang didorong oleh kesadaran diri pegawai atas tugas dan tanggungjawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari atasan. Jika karyawan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya dan melakukan apapun yang dilaksanakan sesuai dengan aturan tata tertib yang berlaku maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Jadi dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat mempengaruhi kepada capaian kinerja dari pegawai tersebut. Berdasarkan pengujian yang dilakukan sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu diatas. Bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa agar para pegawai pada lingkungan Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang agar lebih memperhatikan tingkat disiplin kerja mereka. Baik itu dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pegawai pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata kota padang panjang yaitu Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang dengan nilai signifikan $0,031 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja fisik yang ada di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang berpengaruh terhadap kinerja pegawai disana. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Apabila lingkungan kerja fisik masih kurang baik maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang bernilai cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik masih perlu ditingkatkan dan mendapat perhatian oleh pimpinan. Ini terlihat pada ruangan kerja yang ber AC masih ditemukan pegawai yang merokok dan pintu ruangan kerja yang terbuka sehingga pengaruh penggunaan AC pada ruangan kerja tidak dirasakan oleh pegawai. Selain itu mayoritas pegawai mengalami kesulitan dalam berkomunikasi karena kebisingan di ruang kantor karena masih ada kendaraan yang melaju di samping kantor Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang serta masih ada pegawai yang kurang betah di tempat kerjanya dan lebih suka berbincang-bincang di tempat kerja pegawai yang lain.

Pemberian warna pada dinding ruangan kerja Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang juga perlu mendapatkan perhatian oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan warna putih dan coklat pada dinding ruangan kerja sudah memudar menyebabkan pegawai merasa kurang bersemangat dan mengantuk di dalam ruangan sehingga akan menghambat aktivitas pekerjaan. Seorang pegawai, kondisi psikologinya dipengaruhi oleh pemberian warna dinding. Oleh sebab itu, penataan warna harus sesuai dengan sifat pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Kusmayadi pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan CV.Sinar Bintang Gemilang Kalasan-Sleman. Hasil analisis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Sinar Bintang Gemilang di Kalasan-Sleman.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pariwisata Kota Padang Panjang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pariwisata Kota Padang Panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Artinya kinerja Pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kontribusi sebesar 55%. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pariwisata Kota Padang Panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga akan mengalami peningkatan. Artinya tinggi rendahnya disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas pariwisata Kota Padang Panjang. Adapun disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan berada dalam kategori sangat baik. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pariwisata Kota Padang Panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Artinya baik buruknya lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas pariwisata Kota Padang Panjang. Adapun lingkungan kerja fisik berada dalam kategori sudah baik dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan. Artinya Disiplin Kerja akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dikategorikan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (1995). *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur pemerintah*. Jakarta: Erlangga.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sari, D. P. (2011). "Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang". Skripsi Tidak diterbitkan. FE -UNS
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Volume 2 Nomor 1. Hlm. 23-34
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjuju Y. Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.