

## **PENGARUH DISPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEHUTANAN DAN PERTANAHAN PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

**Amir Husein Siregar<sup>1</sup>, Yolanda E. S. Litaay<sup>2</sup>, Ibrahim Nauw<sup>3</sup>, Andi Irwan<sup>4</sup>**

Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

[Amier.siregar@gmail.com](mailto:Amier.siregar@gmail.com), [Yolanda.rumbino@gmail.com](mailto:Yolanda.rumbino@gmail.com), [ibenauw1074@gmail.com](mailto:ibenauw1074@gmail.com),  
[andiirwan261@gmail.com](mailto:andiirwan261@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Pendekatan penelitian kualitatif digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan praktik nyata pegawai melalui teknik wawancara semi-terstruktur dan observasi partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas tugas, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif memperkuat motivasi dan kolaborasi antarpegawai. Temuan ini relevan dengan teori motivasi kerja dan budaya organisasi serta memberikan implikasi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia.*

*Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai,*

### **PENDAHULUAN**

Selain faktor kebijakan dan regulasi, keberhasilan organisasi sektor publik juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia aparatur. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga mampu memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, karena mencerminkan kemampuan individu dan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2021).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan birokrasi. Tingkat kedisiplinan yang rendah, seperti keterlambatan hadir, ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, dan lemahnya tanggung jawab terhadap tugas, berpotensi menghambat pencapaian target organisasi. Sebaliknya, disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen pegawai terhadap nilai-nilai organisasi dan etika kerja profesional, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik (Hasibuan, 2020; Luthans, 2021).

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Dalam organisasi pemerintah daerah, kondisi lingkungan kerja sering kali menghadapi keterbatasan fasilitas dan beban kerja yang tinggi, sehingga perlu dikaji secara mendalam bagaimana lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kinerja pegawai secara nyata. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai peran

disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya.

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintahan (Robbins & Judge, 2021). Di lingkungan birokrasi, faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja sering menjadi aspek kritis yang mempengaruhi efektivitas organisasi (Hasibuan, 2020). Di Provinsi Papua Barat Daya, tantangan geografis dan sumber daya menjadi konteks yang unik dalam implementasi layanan publik, sehingga kebutuhan untuk memahami faktor-faktor tersebut menjadi penting (Smith & Lee, 2022).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah perilaku taat terhadap aturan, prosedur, dan norma organisasi yang mencerminkan profesionalisme pegawai (Luthans, 2021). Disiplin kerja berkaitan erat dengan tanggung jawab dan komitmen individu dalam melaksanakan tugasnya (Robbins & Judge, 2021).

Disiplin kerja dalam organisasi sektor publik tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan formal, tetapi juga mencakup kesadaran internal pegawai dalam melaksanakan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab. Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja yang bersumber dari kesadaran diri cenderung lebih efektif dibandingkan disiplin yang bersifat paksaan, karena mendorong pegawai untuk bekerja secara sukarela sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks aparatur pemerintahan, disiplin kerja menjadi fondasi penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam aspek akuntabilitas dan profesionalisme aparatur.

Lebih lanjut, disiplin kerja juga berkaitan erat dengan sistem pengawasan, keteladanan pimpinan, serta kejelasan aturan kerja yang diterapkan dalam organisasi. Robbins dan Judge (2021) menegaskan bahwa konsistensi penerapan aturan dan keadilan dalam pemberian sanksi maupun penghargaan akan membentuk perilaku disiplin yang berkelanjutan. Ketika disiplin kerja diterapkan secara adil dan transparan, pegawai cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai mekanisme strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikososial yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas pegawai (Sutrisno, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Hadi & Harsono, 2021).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan tata letak ruang kerja, tetapi juga aspek nonfisik yang meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi kerja, serta dukungan

pimpinan. Menurut Sutrisno (2020), lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam konteks organisasi sektor publik, lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan saling menghargai antarpegawai dapat memperkuat komitmen organisasi serta menurunkan tingkat stres kerja. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai (*work engagement*), yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Hal ini menjadi sangat relevan bagi instansi pemerintah daerah yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik secara efektif dan berkelanjutan.

Selain itu, perkembangan dinamika kerja juga membawa perubahan pada konsep lingkungan kerja, khususnya dalam hal fleksibilitas dan adaptasi teknologi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan, termasuk pemanfaatan teknologi informasi dan pengaturan kerja yang lebih fleksibel, mampu meningkatkan produktivitas dan keseimbangan kerja pegawai (Kniffin et al., 2021). Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja dalam organisasi pemerintah perlu dilakukan secara strategis dan berkelanjutan agar dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal serta tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tugas yang dibebankan (Dessler, 2020). Penilaian kinerja mencakup efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target secara kuantitatif, tetapi juga dari kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan beradaptasi dengan tuntutan organisasi.

Menurut Dessler (2020), kinerja pegawai mencerminkan tingkat efektivitas individu dalam melaksanakan tugas yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam konteks sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki dimensi yang lebih kompleks karena berkaitan dengan akuntabilitas publik dan kepatuhan terhadap regulasi. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa kinerja aparatur pemerintah tidak hanya dinilai dari output kerja, tetapi juga dari proses kerja yang transparan, etis, dan sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menuntut adanya sinergi antara kompetensi individu, sistem kerja yang jelas, serta dukungan lingkungan organisasi yang kondusif.

Perkembangan lingkungan kerja yang dinamis dan tuntutan reformasi birokrasi juga mendorong perubahan dalam konsep penilaian kinerja pegawai. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja pegawai semakin dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti motivasi, keterlibatan kerja (*work engagement*), dan kepuasan kerja (Bakker & Albrecht, 2021). Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, pengelolaan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik perlu dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan agar mampu menjawab tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam fenomena disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, serta pengalaman subjektif pegawai terkait praktik kerja sehari-hari yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi nyata yang terjadi di lapangan, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya, dengan menekankan pada konteks sosial dan budaya organisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi sebagai upaya untuk memperoleh data yang valid dan kredibel. Informan penelitian dipilih secara purposive, yaitu pegawai yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan terhadap topik penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan fenomena secara objektif dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya dipersepsikan sebagai bentuk tanggung jawab moral dan profesional terhadap tugas pelayanan publik. Sebagian besar informan menyatakan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta penyelesaian pekerjaan tepat waktu merupakan indikator utama disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

Selain itu, hasil wawancara mengungkapkan bahwa keteladanan pimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Informan menyampaikan bahwa pimpinan yang konsisten dalam menerapkan aturan dan memberikan contoh nyata mendorong pegawai untuk bekerja lebih tertib dan bertanggung jawab. Hal ini mendukung teori Robbins dan Judge (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang adil dan konsisten berpengaruh terhadap pembentukan perilaku kerja positif, termasuk disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Dari aspek lingkungan kerja, hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi fisik seperti ruang kerja, ketersediaan sarana pendukung, serta kenyamanan tempat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang relatif kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung penyelesaian tugas secara efektif. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik.

Lebih lanjut, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi kerja, dan kerja sama tim juga ditemukan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Informan menilai bahwa hubungan kerja yang harmonis mempermudah koordinasi dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Bakker dan Albrecht (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan kerja (work engagement) dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Dessler (2020), bahwa kinerja optimal dapat dicapai melalui keseimbangan antara faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Barat Daya. Disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mampu mendorong pegawai bekerja secara lebih profesional dan berorientasi pada hasil. Disiplin yang dibangun atas dasar kesadaran dan keteladanan pimpinan terbukti lebih efektif dalam membentuk perilaku kerja positif.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung oleh sarana prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis, mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas. Interaksi yang positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada individu tetapi juga pada kondisi organisasi secara keseluruhan.

## **REFERENSI**

Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2021). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 26(1), 4–11.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

Hadi, S. & Harsono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.

Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.

irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.

Irwan, A. Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.

Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis*. SAGE

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Smith, J., & Lee, K. (2022). *Workplace Dynamics in Public Administration*. Journal of Public Sector Management.

Sutrisno, E. (2020). *Kinerja dan Lingkungan Kerja*. Penerbit Akademika.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.