

Original Research

## Pengaruh disiplin kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Palangka Raya

*The influence of work discipline, supervisor monitoring and work environment on performance of employee in the Rectorate of the University of Palangka Raya*

Regina Amelia<sup>1</sup>\* Bambang Mantikei<sup>1</sup>, Achmad Syamsudin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya. Kampus UPR Tunjung Nyaho, Jl. Yos Sudarso Palangka Raya, Indonesia, 73111

\* Korespondensi: Regina Amelia (email: ginabodoi14@gmail.com)

<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>

<https://doi.org/10.37304/jem.v3i2.5509>

Received: 19 November 2021

Revised: 14 December 2021

Accepted: 19 December 2021

### Abstract

*The objectives of this research are: (1) To analyse the influence of work discipline on the performance of employees in the Rectorate of Palangka Raya University; (2) To analyse the influence of leadership supervision on the performance of employees in the rectorate of University of Palangka Raya; (3) Analysis of the influence of work environment on the performance of employees in the rectorate of Palangka Raya University. The research method used is a quantitative approach in which data are collected through questionnaires. The sample in this study consisted of 63 employees in the Rectorate of Palangka Raya University who were randomly selected. The data analysis used in this study is descriptive statistical analysis method and inferential statistical analysis with tests using SmartPLS 3.0 application support. The results show that the variables of work discipline, supervisor monitoring, and work environment have a significant impact on employee performance. Research implications for management by building strong commitment among employees by increasing work discipline, supervision, and providing a pleasant work environment to increase comfort and concentration at work so that performance outcomes are better and support performance.*

### Keywords

*Work discipline, leadership supervision, work environment, employee performance*

### Intisari

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya; (2) menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya; (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 63 pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya dengan teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis statistika deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan pengujian menggunakan dukungan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel disiplin kerja, pengawasan pimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian untuk manajemen dengan membangun engagement yang kuat terhadap staf dengan cara meningkatkan disiplin kerja, pengawasan, dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja sehingga hasil kinerja akan menjadi lebih baik dan mendukung untuk berprestasi.

### Kata kunci

Disiplin kerja, pengawasan pimpinan, lingkungan kerja, kinerja pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Universitas Palangka Raya (UPR) adalah perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan program pendidikan akademik, program pendidikan vokasi, dan program pendidikan profesi dalam berbagai disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora, olahraga, dan seni. Sebagai salah satu penunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di Universitas Palangka Raya, Tenaga Kependidikan merupakan pegawai yang mengabdikan diri dan diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha taat pada setiap peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah telah menyiapkan parameter penilaian aparatur. Jadi, sanksi atau hukuman sudah ditetapkan, sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Kedisiplinan pegawai dapat diterapkan apabila peraturan yang telah ditetapkan itu ditaati oleh semua pegawai, maka dapat dikatakan disiplin pegawai terlaksana dengan baik.

Pengawasan pimpinan menjadi salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja pegawai. Menurut Kadarisman (2015) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengawasan pimpinan sangat penting dilakukan, untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan, baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan dilakukan serta memperbaiki kesalahan dan penyimpangan tersebut agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu instansi pemerintah.

Peningkatan kinerja pegawai dimulai dari lingkungan kerja yang nyaman dan baik sesuai dengan harapan dari para pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Apridani et al. (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja pegawai yang kurang nyaman akan menyebabkan pegawai kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa pegawai.

Pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya telah menerapkan PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), akan tetapi permasalahan yang sering terjadi yaitu keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai akibat kurang disiplin dari masing-masing pegawai yang menyebabkan kinerja menjadi menurun karena pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Dengan adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan terutama dalam hal masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja seperti tidak masuk kerja tanpa ijin, datang terlambat, meninggalkan kantor pada jam kerja, pulang sebelum waktunya, dan lain-lain yang akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan data pada Bagian Kepegawaian Universitas Palangka Raya pada bulan Desember 2020 ada 14 orang pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya yang melakukan pelanggaran disiplin karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Data ini merupakan hasil audit Tim Itjen Kemendikbud Tahun 2020. Walaupun dari keseluruhan pegawai hanya 8% yang melakukan pelanggaran disiplin tetapi hal ini sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai karena tupoksi dari masing-masing pegawai memiliki tugas yang sangat penting yang menyebabkan pekerjaannya terlambat bahkan tidak selesai. Penelitian terkait disiplin kerja yang dilakukan Hutajulu et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini berarti pengawasan pimpinan sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan disiplin pegawai. Tidak tegasnya pimpinan dalam pengawasan kepada pegawainya menyebabkan kinerja pegawai tersebut menurun. Selain itu, kondisi yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik bagi pegawai. Dengan demikian permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya.

## 2. METODOLOGI

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada kajian Sumber Daya Manusia hanya pada Pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. Pada penelitian ini digunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi yang akan diteliti adalah Pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya yang berjumlah 170 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kontrak

(berdasarkan Data Bagian Kepegawaian Universitas Palangka Raya Bulan April 2021).

Teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018) digunakan untuk menentukan sampel yang dipilih. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk dijadikan sampel adalah pegawai baik PNS maupun Tenaga Kontrak di lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya yang sudah bekerja minimal 2 (dua) tahun lamanya, sudah pernah mengikuti bimbingan teknis pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai/memiliki sertifikat bimtek, dan minimal 2 tahun ditempatkan bekerja pada subbagian di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya.

Bila jumlah populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Slovin:

$$\begin{aligned} n &= N/(1+N(e)^2) \\ &= 170/(1+170(0,1)^2) \\ &= 62,96 \\ &= 63 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan sampel (sampling error), dengan tingkat kesalahan 10%.

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya.

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap yang patuh dan taat terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku, dan apabila melanggar bersedia menerima hukuman disiplin yang diberikan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah frekuensi kehadiran, ketaatan dalam standar kerja, ketaatan pada peraturan dan hukuman disiplin.

#### 2. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan adalah suatu proses yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga terhindar dari penyimpangan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemeriksaan hasil pekerjaan, kemampuan, komunikasi dan pembinaan kepada pegawai.

#### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan fasilitas yang ada yang mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi dan terciptanya kenyamanan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi fasilitas kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan hubungan kerja.

#### 4. Kinerja

Kinerja adalah capaian hasil kerja pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain capaian pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama dan komitmen.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Kuisisioner. Kuisisioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden. Kuisisioner yang dibagikan berisi pertanyaan tertulis dengan 5 opsi jawaban dengan rentang mulai dari 1 = "Sangat Tidak Setuju" sampai dengan 5 = "Sangat Setuju" menggunakan pengukuran Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis statistika deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan pengujian menggunakan dukungan aplikasi SmartPLS 3.0.

### 3. HASIL

#### 3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan yang disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 35 orang (56%) dan perempuan 28 orang (44%). Berdasarkan umur mayoritas responden berusia antara 38-45 tahun dengan jumlah 20 orang (32%), menyusul usia antara 46-55 tahun sebanyak 16 orang (26%), 30-37 tahun 14 orang (22%), usia antara 22-29 tahun sebanyak 7 orang (10%) dan sisanya berusia 55 tahun dan ke atasnya 6 orang (10%). Secara umum responden penelitian ini berumur antara 30-45 tahun (80%). Ditinjau dari kondisi umur responden sebagian berada pada kisaran umur produktif. Artinya para pegawai diharapkan mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja dan memiliki potensi berpikir dan bertindak secara efektif dalam bekerja dan menjalankan tugas secara efektif sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Kemudian karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan formal yang ditamatkan mayoritas adalah tamatan sarjana 28 orang (44%) menyusul responden yang tingkat pendidikannya tamat SMU/Sederajat 19 orang (30%), diploma 10 orang (16,29%), dan tamatan pascasarjana 6 orang (10%).

#### 3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Disiplin kerja (X<sub>1</sub>)

Disiplin kerja suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Deskripsi persepsi responden variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian

Karakteristik Responden		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1. Jenis kelamin	a. Laki-Laki	35	56
	b. Perempuan	28	44
	Jumlah	63	100
2. Umur	a. 22 – 29 tahun	7	10
	b. 30 – 37 tahun	14	22
	c. 38 – 45 tahun	20	32
	d. 46 – 55 tahun	16	26
	e. Di atas 55 tahun	6	10
	Jumlah	63	100
3. Tingkat Pendidikan	a. SMU/Sederajat	19	30
	b. Diploma	10	16
	c. Sarjana	28	44
	d. Pascasarjana	6	10
	Jumlah	63	100

Tabel 2. Deskripsi persepsi responden variabel disiplin kerja ( $X_1$ )

Variabel	Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
		STS(1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS(5)	
		f	f	f	f	f	
Disiplin kerja ( $X_1$ )	D.1	-	-	4	26	33	4,46
	D.2	-	1	10	31	21	4,14
	D.3	-	-	13	27	23	4,16
	D.4	-	-	11	30	22	4,17
	D.5	-	-	5	27	31	4,41
	D.6	-	2	8	29	24	4,19
	D.7	-	-	15	26	22	4,11
	D.8	-	-	14	21	28	4,22
Skor Rerata Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ )						<b>4,23</b>	

Tabel 3. Deskripsi persepsi responden variabel pengawasan pimpinan ( $X_2$ )

Variabel	Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
		STS(1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS(5)	
		f	f	f	f	f	
Pengawasan pimpinan ( $X_2$ )	P.1	-	1	11	27	24	4,17
	P.2	-	2	10	23	28	4,22
	P.3	-	1	11	22	29	4,25
	P.4	-	-	7	26	30	4,36
	P.5	-	-	8	22	33	4,39
	P.6	-	-	15	22	26	4,17
	P.7	-	-	13	25	25	4,19
	P.8	-	-	8	27	28	4,32
Skor Rerata Variabel Pengawasan pimpinan ( $X_2$ )						<b>4,25</b>	

Hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,23 artinya sebagian besar responden pada pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya menyatakan disiplin kerja sudah masuk pada kategori setuju. Dalam kuisisioner penelitian ini, variabel disiplin kerja memiliki 8 pernyataan yang menunjukkan indikator dari disiplin kerja, dengan skor tertinggi 4,46 pada pernyataan item D1, yaitu Saya selalu hadir sesuai dengan peraturan yang berlaku, dimana pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi.

## 2. Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ )

Menurut Usman (2014), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel pengawasan pimpinan adalah sebesar 4,25 artinya sebagian besar responden pada Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya menyatakan Pengawasan pimpinan sudah masuk pada kategori setuju. Dalam kuisisioner penelitian ini, variabel pengawasan pimpinan memiliki 8 pernyataan yang

Tabel 4. Deskripsi persepsi responden variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )

Variabel	Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
		STS(1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS(5)	
		f	f	f	f	f	
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	L.1	-	1	11	22	28	4,23
	L.2	-	1	14	25	23	4,11
	L.3	-	1	13	21	28	4,21
	L.4	-	1	16	21	25	4,11
	L.5	-	1	15	25	22	4,08
	L.6	-	-	9	21	33	4,38
	L.7	-	-	5	18	40	4,55
	L.8	-	-	13	19	31	4,28
Skor Rerata Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )							<b>4,24</b>

Tabel 5. Deskripsi persepsi responden variabel kinerja pegawai (Y)

Variabel	Item (Butir)	Skor jawaban responden					Rerata (Mean)
		STS(1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS(5)	
		f	f	f	f	f	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	-	-	6	17	40	4,54
	Y.2	-	-	6	21	36	4,48
	Y.3	-	-	7	22	34	4,43
	Y.4	-	-	8	25	30	4,35
	Y.5	-	-	14	26	23	4,14
	Y.6	-	-	9	26	28	4,31
	Y.7	-	-	3	23	37	4,54
	Y.8	-	-	6	24	33	4,43
Skor Rerata Variabel Kinerja Pegawai (Y)							<b>4,40</b>

menunjukkan indikator dari pengawasan pimpinan, dengan skor tertinggi 4,39 pada pernyataan item P5, yaitu Pegawai akan lebih giat bekerja jika diawasi oleh pimpinan, dimana pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi.

### 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Pengujian variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dalam studi ini difokuskan pada keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,24 artinya sebagian besar responden pada Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya menyatakan lingkungan kerja sudah masuk pada kategori setuju. Dalam kuisioner penelitian ini, variabel disiplin kerja memiliki 8 pernyataan yang menunjukkan indikator dari lingkungan kerja, dengan skor tertinggi 4,55 pada pernyataan item L7, yaitu Saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja, dimana

pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi.

### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Pengukuran variabel kinerja pegawai menggunakan enam indikator, yaitu Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

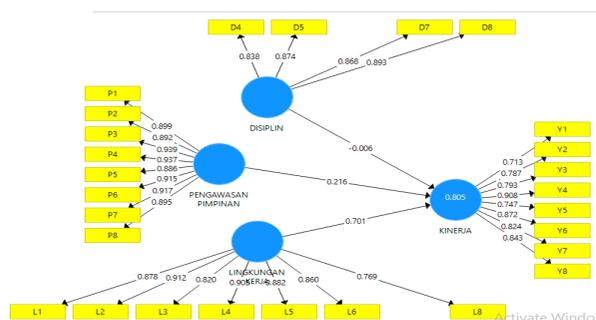
Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,40 artinya sebagian besar responden pada Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya menyatakan kinerja pegawai sudah masuk pada kategori setuju. Dalam kuisioner penelitian ini, variabel kinerja pegawai memiliki 8 pernyataan yang menunjukkan indikator dari disiplin kerja, dengan skor tertinggi 4,54 pada 2 pernyataan item Y1 dan Y7, yaitu Hasil pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditentukan dan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi dengan segenap pengetahuan dan kemampuan saya, dimana pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi.

### 3.3 Analisis Model Penelitian dengan Partial Least Square (PLS)

#### 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

- Validitas Konvergen

Validitas konvergen dari semua variabel dengan indikator reflektif akan dievaluasi dari nilai loading factor (*outer loading*) dari tiap item indikator konstruk. Gambar 1 menunjukkan pengujian pertama nilai *outer loading* tidak semua item indikator memiliki nilai >0,70 (yang diberi tanda kuning). Dengan demikian indikator ini harus dihilangkan, kemudian dilakukan pengujian kembali. Berdasarkan nilai *outer loading* yang disajikan tersebut terlihat nilai *loading factor* semua indikator konstruk reflektif adalah >0,70 yang berarti semua indikator konstruk adalah valid.



Gambar 1. Hubungan antar variabel

Pengujian validitas konvergen juga dapat dilakukan dengan melihat nilai AVE variabel penelitian. Nilai AVE semua variabel dengan indikator reflektif menunjukkan nilai >0,50 yang berarti valid konvergen (Tabel 6).

Tabel 6. Nilai AVE

Variabel	AVE	√AVE
Disiplin	0,754	0,933
Kinerja	0,662	0,910
Lingkungan kerja	0,695	0,823
Pengawasan	0,829	0,832

- Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji dengan cara membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk. Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE (dicetak tebal) untuk masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasinya, sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 7. Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE

Indikator	Disiplin	Kinerja	Lingkungan Kerja	Pengawasan Pimpinan
Disiplin	<b>0,868</b>			
Kinerja	0,738	<b>0,813</b>		
Lingkungan kerja	0,806	0,893	<b>0,862</b>	
Pengawasan	0,828	0,849	0,911	<b>0,910</b>

- Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Composite reliability* menguji nilai reliability antara indikator dari konstruk yang membentuknya.

Tabel 8. Hasil pengujian reliabilitas instrumen

Indikator (variabel)	Cronbach's Alpha	composite reliability
Disiplin	0,892	0,925
Kinerja	0,926	0,940
Lingkungan kerja	0,936	0,948
Pengawasan	0,970	0,975

Tabel 8 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* serta *composite reliability* dari variabel penelitian dengan indikator reflektif. Nilai tersebut bernilai >0,60 Sesuai dengan *rule of thumb* maka semua variabel laten dengan indikator reflektif memiliki reliabilitas komposit yang baik pada penelitian yang bersifat *exploratory research* (Hair et al. 2014).

Dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak digunakan dalam pengukuran variabel disiplin kerja, pengawasan pimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

#### 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

*Model Goodness of Fit* dievaluasi berdasarkan nilai  $Q^2$  *predictive relevance* yang dihitung dari nilai *R-Square model*. Nilai  $Q^2$  didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen atau variabel endogen. Besaran  $Q^2$  memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$  dimana semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Dalam model struktural penelitian ini terdapat dua variabel endogen yaitu keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi. Adapun koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari kedua variabel endogen disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil pengujian *goodness of fit*

Model struktural	Variabel Endogen	R-Square
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,837

Tabel 10. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung

Hipotesis	variabel		Koefisien jalur	T statistic	P Value*)	Ket.	
H1	Disiplin	→	Kinerja pegawai	0,217	2,232	0,026	Sig.
H2	Lingkungan kerja	→	Kinerja pegawai	0,365	2,370	0,018	Sig.
H3	Pengawasan pimpinan	→	Kinerja pegawai	0,379	1,991	0,047	Sig

\*) signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,837 atau 83,7 persen. Hal ini dapat diartikan bahwa model dapat menjelaskan fenomena kinerja pegawai pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya dikaitkan dengan variabel disiplin kerja, pengawasan pimpinan, dan lingkungan kerja, sebesar 83,7 persen, sisanya 16,3 persen dijelaskan oleh *error* dan variabel lain yang belum terdapat dalam model. Dari pengujian ini model dapat dikatakan baik atau model dikatakan memiliki nilai estimasi yang baik. Setelah pengujian *goodness of fit* ini model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian koefisien jalur pada penelitian ini menguji hubungan antara variabel disiplin kerja, pengawasan pimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sesuai dengan *rule of thumb* pengujian model struktural, dimana hubungan antar variabel yang dianggap memiliki pengaruh yang signifikan adalah dengan nilai t-statistik > 1,96 pada  $\alpha = 0,05$  (Tabel 10). Hasil ini akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,217 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 2,232 (>1,96) dan Pvalue 0,026 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti signifikan. Hasil pengujian menunjukkan terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis yang menyatakan semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan penilaian terhadap disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien menunjukkan arah yang positif, artinya apabila persepsi tentang disiplin kerja ditingkatkan juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya, hal ini bermakna bahwa "Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku" sesuai dengan pernyataan pada kuisioner bahwa Pegawai selalu hadir sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan apabila terjadi penurunan yang terjadi pada kinerja pegawai disebabkan adanya penurunan tingkat disiplin pegawai (Safitri et al., 2021).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herawati (2016) dan Efhendy (2021), dimana dinyatakan temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dilain pihak, Abd Karim (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lingkungan Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Tengah.

### 4.2 Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,379 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 1,991 (>1,96) dan Pvalue 0,047 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti signifikan. Hasil pengujian menunjukkan terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis yang menyatakan semakin baik pengawasan pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai dengan pernyataan pada kuisioner yang paling tinggi, yaitu Pegawai akan lebih giat bekerja jika diawasi oleh pimpinan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi terhadap pengawasan pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan teori dan penelitian yang dikemukakan Herawati (2016) dan Yuaningsih (2020) menjelaskan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 4.3 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,365 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 2,370 (>1,96) atau Pvalue 0,018 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti signifikan. Hasil

pengujian menunjukkan terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis yang menyatakan semakin baik persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien positif, berarti hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang searah (Tolu et al., 2021). Hubungan searah berarti jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya, hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan dambaan setiap pegawai. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan pernyataan pada kuisioner yang paling tinggi, yaitu Pegawai ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja. Hal ini membuat pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan dapat disimpulkan 3 hal sebagai berikut. Pertama, disiplin kerja yang tinggi mampu mendorong perbaikan kinerja ke arah yang lebih baik. Kedua, pengawasan pimpinan yang dilakukan secara berkala dan terjal dengan baik dan konsisten akan mendorong perubahan kinerja ke arah yang lebih baik. Ketiga, lingkungan kerja yang baik dan sehat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd Karim, F.M. 2015 Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(2). 84–95.
- Apridani, A., Mantikei, B. and Syamsudin, A., 2021. Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), pp.82-88.
- Efhendy, H., Mantikei, B. and Syamsudin, A., 2021. Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), pp.140-147.
- Herawati, N.L.M., Suputra, I.D. and Budiasih, I.G.A.N., 2016. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), pp.1953-1980.
- Hutajulu, Y.M.M., Sintani, L. and Meitiana, M., 2021. Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), pp.44-52.
- Kadarisman, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Safitri, L.I., Husniati, R. and Permadhy, Y.T., 2021. Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), pp.125-137.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tolu, A., Mamentu, M. and Rumawas, W., 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), pp.7-13.
- Usman, E. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yuaningsih, L., 2020. Penerapan Kedisiplinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. *Jurnal Soshum Insentif*, pp.77-85.