

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN JEMBER

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT, AND WORK CULTURE ON THE IMPROVEMENT OF PERFORMANCE OF SANITATION OFFICERS AT THE JEMBER REGENCY ENVIRONMENTAL AGENCY

Elsa Aprilian Fanzia^{1*)}, Wenny Murtaliningtyas²⁾, Ira Puspitadewi Samsuryaningrum³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember

*e-mail korespondensi: haielsafanzia29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan jumlah sampel 89 responden dan menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh dengan bantuan kuesioner sebagai alat utama dalam mengumpulkan data responden. Adapun teknik analisis data penelitian ini dengan menggunakan pengujian instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember, dengan tingkat kontribusi sebesar 0,763 atau 76,3% hasil dari uji Koefisien Determinasi R².

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja

Abstract

This research aims to examine and analyze the influence of work discipline, work communication, work environment, and organizational culture on the performance improvement of sanitation officers at the Environmental Agency of Jember Regency. This is a quantitative study involving a sample of 89 respondents, utilizing non-probability sampling with a saturated sampling technique. Questionnaires were the primary tool for collecting respondent data. The data analysis techniques employed in this research included instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The analysis results indicate that work discipline, work communication, work environment, and organizational culture have a positive and significant effect on the performance improvement of sanitation officers at the Environmental Agency of Jember Regency. These factors collectively contribute 76.3% (0.763) to the variance in performance, as evidenced by the R-squared coefficient of determination.

Keywords: *Work Discipline, Work Communication, Work Environment, Organizational Culture, Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus dalam pengelolaan dan pengembangan kemampuan maksimal karyawan melalui strategi terencana untuk memaksimalkan kinerja individu dan mewujudkan tujuan organisasi secara efektif. Menurut Edison (2018) MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan dalam sebuah instansi agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kontribusi seseorang atau kelompok terhadap organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja individu dan tim menjadi sentral dalam strategi peningkatan kinerja organisasi. Menurut teori yang dijelaskan oleh Kurniawati (2017) mengungkapkan performance atau unjuk kerja, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja.

Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2015) disiplin kerja mencerminkan kesungguhan seorang karyawan dalam melaksanakan setiap aktivitas pekerjaannya. Dengan adanya disiplin yang baik, pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan semangat kerja dan berkontribusi pada pelaksanaan tujuan organisasi, individu pekerja, dan masyarakat. Tanpa adanya disiplin kerja peraturan yang berlaku disuatu instansi itu akan diabaikan, maka kedisiplinan pegawai dinilai buruk. Kedisiplinan yang baik sangat penting untuk mempercepat pencapaian tujuan instansi, sebaliknya, kurangnya disiplin akan menghambat kemajuan tersebut. Menurut teori yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017) mengutarakan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman informasi, ide, atau pemahaman dari satu orang ke orang lain agar orang yang menerimanya dapat memahaminya sesuai dengan maksud pengirim. Menurut pendapat ahli diatas peneliti memberi makna bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai tindakan berbagi informasi atau pemikiran antara individu, dengan tujuan agar informasi yang disampaikan dapat dimengerti oleh penerima. Komunikasi yang efektif sangat berpengaruh terhadap proses keberhasilan komunikasi dalam menyampaikan pesan yang diinginkan. Organisasi sangat memerlukan hal ini karena tanpa komunikasi yang efektif diantara berbagai pihak yang terlibat didalamnya, akan menyebabkan kurangnya pemberian pelayanan yang baik.

Kemajuan dan perkembangan perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, yang dapat berdampak positif maupun negatif. Oleh karena itu, masalah lingkungan kerja tidak boleh diabaikan. Lingkungan kerja adalah tempat pelaksanaan pekerjaan sesuai perjanjian. Faktor ini berkaitan dengan produktivitas, di mana lingkungan yang nyaman dan kondusif tercipta melalui kesadaran karyawan dan pimpinan, sehingga keduanya perlu berkolaborasi untuk mewujudkannya. Menurut teori yang dijelaskan oleh Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merujuk pada kondisi tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan mereka sehari-hari di perusahaan. Kondisi lingkungan ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dan mempermudah pencapaian target perusahaan. Budaya kerja memengaruhi kinerja pegawai lebih dari sekedar disiplin kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja. Jika seorang pegawai memiliki kebiasaan yang baik, seperti bersikap, berperilaku, dan memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, organisasi tersebut akan menjadi baik juga, dan sebaliknya. Budaya kerja mendefinisikan kebiasaan baik atau buruk yang dilakukan oleh seorang karyawan. Menurut teori yang dijelaskan oleh Siregar (2020) menyatakan bahwa budaya kerja berperan penting terhadap seorang karyawan dan juga perusahaan.

Berkaitan dengan kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang semakin kompleks, pemerintah sebagai penanggung jawab pelayanan dalam organisasi negara membentuk berbagai department

atau instansi baik di pusat maupun daerah yang bertugas melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan produk dan jasa. Salah satunya adalah terbentuknya Dinas Lingkungan Hidup sebagai perangkat daerah pemerintah Kabupaten Jember yang merupakan sarana pelayanan kebutuhan masyarakat akan jasa pelayanan kebersihan. Berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan, penelitian ini mengambil objek Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember yang beralamat di Jalan Supriadi No.52, Dusun Jawaan, Desa Patemon, Kecamatan Pakusari, Kabupaten Jember. Dinas Lingkungan Hidup adalah sebuah lembaga pemerintah yang memiliki tanggungjawab untuk merencanakan, mengatur, dan mengawasi pelaksanaan kebijakan serta program berhubungan dengan segala sesuatu yang mencakup perlindungan dan tata kelola lingkungan. Dinas Lingkungan Hidup ini berperan penting dalam menjaga keseimbangan ekosistem, mengendalikan pencemaran, serta meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya keberlanjutan lingkungan. Pertugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember berjumlah 89 pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) yang dibagi menjadi 2 wilayah kota dan luar kota, wilayah kota terdiri dari 3 kecamatan kaliwates, patrang, dan sumbersari. Sedangkan wilayah luar kota terdiri dari 15 kecamatan balung, puger, gumuk mas, kencong, tanggul, rambipuji, arjasa, kalisat, sukowono, pakusari, mayang, silo, jenggawah, ambulu, dan wuluhan. Jarak penyapuan petugas kebersihan sepanjang 500 meter dan penempatan wilayah petugas kebersihan ditentukan oleh korlap (koordinator lapangan). Selain itu, setiap petugas kebersihan dikoordinir oleh koordinator lapangan (korlap) sejumlah 24 pegawai Dewantara & Sulaksono (2022).

Pengukuran capaian indikator kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember menggunakan ketentuan sebagai berikut : kategori AA nilai 90-100 dengan interpretasi sangat memuaskan; kategori A nilai 80-90 dengan interpretasi memuaskan; kategori BB nilai 70-80 dengan interpretasi sangat baik; kategori B nilai 60-70 dengan interpretasi baik; kategori CC nilai 50-60 dengan interpretasi cukup (memadai); kategori C nilai 30-50 dengan interpretasi kurang; dan kategori D nilai 0-30 dengan interpretasi sangat kurang. Penetapan angka capaian kinerja sasaran yang mencapai angka lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja 100%, lalu angka capaian kinerja sasaran yang mencapai angka kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja 0. Jumlah tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Pemerintah Daerah sebanyak 1 (satu) tujuan, 3 (sasaran), dan 4 (empat) indikator sasaran. Berikut adalah capaian sasaran strategi pada tahun 2023.

Tabel 1. Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategi	Indikator Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatnya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup.	a. Prosentase terlaksananya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup.	80%	62,5 %	78,12%

No	Sasaran Strategi	Indikator Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Meningkatnya kualitas dan fungsi lingkungan hidup melalui pengendalian pencemaran air dan udara serta peningkatan tutupan lahan.	a. Prosentase peningkatan pengendalian pencemaran dan atau kerusakan lingkungan hidup.	0,141%	-(3,03)%	-(21,5)%
3.	Meningkatnya pengelolaan sampah di wilayah kabupaten Jember.	a. Prosentase sampah yang tertangani	92%	48,19%	52,38%
		b. Prosentase pengendalian B3 (Bahan Berbahaya Beracun)	100%	100%	100%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.

Berdasarkan Tabel 1 dapat kita lihat bahwa, capaian 4 (empat) indikator sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja 2023 secara umum realisasi kinerja dalam kategori baik. Dijelaskan bahwa (1) meningkatnya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, indikator sasaran menunjukkan predikat sangat baik yaitu mempunyai capaian nilai rata-rata 78,12%, dengan nilai capaian kinerja 78,12% belum dapat mencapai target capaian yaitu 80% seperti yang ditetapkan dalam rencana strategis, (2) meningkatnya kualitas dan fungsi lingkungan hidup melalui pengendalian pencemaran air dan udara serta peningkatan tutupan lahan, indikator kinerja sasaran menunjukkan predikat sangat kurang yaitu mempunyai capaian rata-rata -(21,5)% hal ini disebabkan karena penurunan nilai indeks kualitas lingkungan hidup, dan (3) meningkatnya pengelolaan sampah di wilayah kabupaten atau kota, indikator prosentase sampah yang tertangani menunjukkan predikat cukup mempunyai capaian nilai 52,38% dibawah target capaian yaitu 92% seperti yang ditetapkan dalam rencana strategi, untuk indikator prosentase pengendalian limbah B3 menunjukkan predikat sangat memuaskan mempunyai capaian nilai 100% sama dengan target capaian yaitu 100% seperti yang ditetapkan dalam rencana strategi.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara mendisiplinkan pegawai sebagai upaya agar pekerjaan berjalan sesuai rencana. Disiplin pegawai yang dilakukan dengan baik akan mendapatkan keuntungan bagi suatu instansi, kedisiplinan yang diterapkan secara efektif akan melancarkan proses pelaksanaan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. sehingga, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan merasakan suasana kerja yang positif dan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya tepat waktu. Berikut ini adalah absensi ASN (Aparatur Sipil Negara) petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup :

Tabel 2. Absensi ASN Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase Keterlambatan
Februari	89 Pegawai	365 hari	15	41,09 %
Maret	89 Pegawai	365 hari	24	65,75 %
April	89 Pegawai	365 hari	10	27,39 %
Mei	89 Pegawai	365 hari	18	49,31 %
Total rata-rata			67	75,28 %

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.

Berdasarkan Tabel 2, bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup terlambat paling banyak dibulan Maret yaitu sebanyak 24 pegawai dengan presentase 65,75 %. Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah. Kehadiran tepat waktu merupakan bagian penting dari kedisiplinan pegawai. Tingginya jumlah keterlambatan menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan Dinas Lingkungan Hidup. Banyaknya kegiatan yang dilakukan pada malam hari juga dapat mengakibatkan petugas kebersihan terlambat untuk melakukan penyapuan di pagi hari. Selain itu, faktor cuaca juga dapat mengakibatkan petugas kebersihan terlambat untuk melakukan penyapuan karena cuaca hujan. Pegawai yang terlambat diberi sanksi atau hukuman potongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai).

Observasi yang dilakukan penulis, petugas kebersihan terutama yang ada dilapangan atau dilokasi pembersihan terdapat permasalahan yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja petugas kebersihan, yaitu disiplin kerja petugas kebersihan dalam membersihkan sampah dipinggir jalan seringkali mengalami keterlambatan kerja. Kurangnya komunikasi kerja juga menjadi permasalahan yang sering terjadi pada petugas kebersihan. Selain itu, lingkungan kerja dapat menunjang proses kerja pada setiap tugas yang menjadi tanggung jawab para petugas kebersihan. Dan masalah budaya kerja yang timbul adalah petugas kebersihan kesulitan dalam beradaptasi dengan inovasi atau teknologi baru, budaya kerja yang baru akan meningkatkan perilaku petugas kebersihan yang lebih efektif dan efisien waktu.

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember, untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember, untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang berfokus pada mengelola hubungan dan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. MSDM meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia. Selain itu, MSDM pula meliputi inisiatif pembinaan, optimalisasi potensi, dan proteksi hak-hak karyawan, baik yang bekerja di bawah kontrak juga secara mandiri. Amelia et al. (2022).

Tujuan manajemen SDM adalah untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sehingga menghasilkan peningkatan kualitas SDM. Sebagai bagian penting dari manajemen umum, MSDM memiliki fokus utama pada pengelolaan aspek manusia dalam organisasi. Secara prinsip, fungsi MSDM mencakup berbagai kegiatan yang memiliki pengaruh besar terhadap keseluruhan operasional suatu instansi, termasuk perencanaan kebutuhan SDM, proses penerimaan dan pemutusan hubungan kerja, pengelolaan kompensasi dan benefit, evaluasi kinerja, sistem penghargaan dan pengembangan jenjang karir, program pelatihan dan pengembangan karyawan, penjaminan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, praktik kepemimpinan, serta upaya peningkatan produktivitas.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan patuh terhadap peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, organisasi atau instansi dengan karyawan yang kurang disiplin akan menghadapi kendala besar dalam menjalankan program peningkatan produktivitas dan kemungkinan besar gagal mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang efektif perlu berupaya membangun kedisiplinan yang baik di antara bawahannya dan juga memberikan teladan dalam menerapkan disiplin di lingkungan organisasi. Menurut Kasmir (2015) disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya, yang dapat meningkatkan semangat kerja dan membantu mencapai tujuan organisasi, individu karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Namun, tanpa disiplin kerja, peraturan yang berlaku di sebuah instansi akan terabaikan, dan kondisi ini akan menyebabkan pegawai dinilai buruk terhadap kedisiplinan pegawai.

Menurut teori yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017) mengutarakan bahwa komunikasi adalah cara seseorang menyampaikan informasi, gagasan, atau pengertian kepada orang lain dengan harapan interpretasi yang sama sesuai tujuannya. Komunikasi kerja merujuk pada proses di mana informasi, ide, perasaan, atau instruksi disampaikan antara individu atau kelompok dalam konteks organisasi atau tempat kerja. Tujuan utama dari komunikasi kerja adalah untuk memastikan kelancaran aliran informasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, memperkuat hubungan antaranggota tim, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah dibuat. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung produktivitas. Baik pimpinan maupun karyawan harus menyadari pentingnya bekerja sama untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Menurut teori yang dijelaskan oleh Siagian (2014) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja setiap hari di perusahaan.

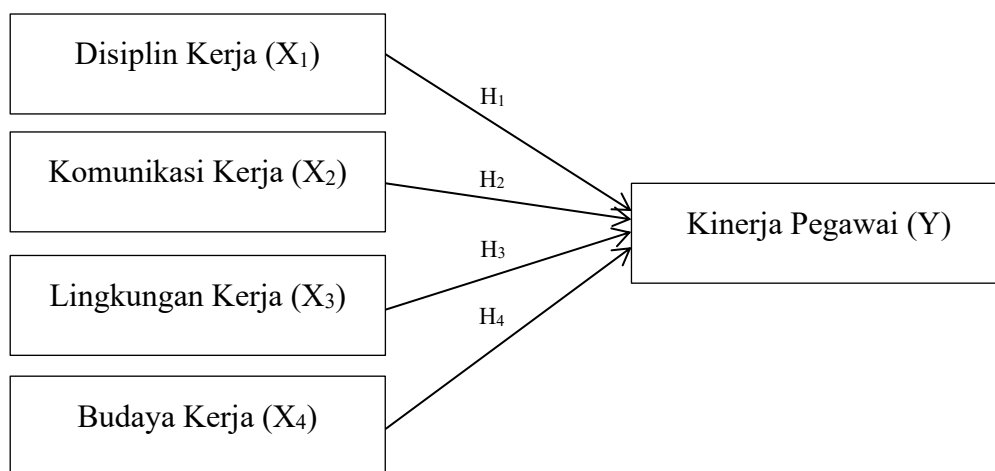
Menurut teori yang dijelaskan oleh Siregar (2020) menyatakan bahwa budaya kerja adalah faktor penting yang memengaruhi baik individu pekerja maupun organisasi secara keseluruhan. Budaya yang kuat dan baik dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi suatu instansi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Budaya kerja yang kuat dalam diri individu menjadi landasan bagi kinerja yang baik. Namun, menciptakan semangat dan budaya kerja yang positif merupakan tantangan tersendiri. Bahkan dengan budaya kerja yang sudah ada, kurangnya gairah kerja akan menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penerapan budaya kerja yang efektif perlu memperhatikan aspek-aspek seperti kinerja, kebutuhan karyawan, prinsip keadilan dan

kepatutan, serta evaluasi jabatan. Tujuannya adalah agar program budaya kerja ini menjadi motor penggerak utama peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Herwanto & Radiansyah, 2022).

Menurut teori yang dijelaskan oleh Kurniawati (2017) mengungkapkan performance atau unjuk kerja, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja. Kinerja pegawai merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah ditetapkan disuatu instansi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses yang dilaksanakan untuk mencapai hasil tersebut. Kinerja yang baik berkontribusi pada pencapaian tujuan suatu instansi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka model kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Disiplin Kerja : Variabel Bebas (X_1)
- Komunikasi Kerja : Variabel Bebas (X_2)
- Lingkungan Kerja : Variabel Bebas (X_3)
- Budaya Kerja : Variabel Bebas (X_4)
- Kinerja Pegawai : Variabel Terikat (Y)

Hipotesis hanyalah dugaan atau jawaban sementara yang perlu dibuktikan melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, penulis dapat membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember

H2 : komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember

H3 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember

H4 : budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang berjudul pengaruh disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini, ada dua variabel bebas dan variabel terikat. Disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja adalah variabel bebas, dan kinerja pegawai adalah variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis data, yang dioperasikan melalui software SPSS.

Dalam menyusun penelitian ini memerlukan data-data yang harus dikumpulkan. Adapun data-data dikumpulkan dapat berupa data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah petugas kebersihan yang memiliki jabatan pramu kebersihan dan berstatus pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) sebanyak 89 orang petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.

Tabel 3. Data Jumlah ASN Petugas Kebersihan

No	Pangkat	Golongan	Jabatan	Jumlah
1	Juru	Ic	Pramu kebersihan	3 pegawai
2	Juru Tk.I	Id	Pramu kebersihan	33 pegawai
3	Pengatur Muda	Ila	Pramu kebersihan	53 pegawai
Total				89 pegawai

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak melebihi 100 responden, penulis memutuskan untuk mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 100% petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember sebanyak 89 orang responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) metode pengambilan sampel jenuh mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, seluruh petugas kebersihan dari jabatan pramu kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember diambil sebagai sampel, menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel.

HASIL ANALISIS

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel terikat (*dependen*). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1 + b2 + b3 + b4 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- X1 : Disiplin Kerja
- X2 : Komunikasi Kerja

- X3 : Lingkungan Kerja
X4 : Budaya Kerja

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardizer Coefficient	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,970	3,027		3,294
	Disiplin Kerja (X1)	,582	,084	,583	6,925
	Komunikasi Kerja (X2)	,104	,114	,094	2,916
	Lingkungan Kerja (X3)	,020	,132	,015	2,151
	Budaya Kerja (X4)	,172	,073	,198	2,344
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut :

Kinerja Pegawai (Y) = 9,970 + 0,582 + 0,104 + 0,020 + 0,172 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,970 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen disiplin kerja (X1), komunikasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan budaya kerja (X4) maka variabel *dependent* kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 9,970.
2. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,582 dan positif artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel disiplin kerja akan meningkat nilai dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,582.
3. Koefisien regresi pada variabel komunikasi kerja (X2) sebesar 0,104 dan positif artinya jika variabel komunikasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel komunikasi kerja akan meningkat nilai dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,104.
4. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,020 dan positif artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel lingkungan kerja akan menurunkan nilai dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,020.
5. Koefisien regresi pada budaya kerja (X4) sebesar 0,172 dan positif artinya jika variabel budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel lainnya bernilai tetap. Maka variabel budaya kerja akan menurunkan nilai dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,172.

B. Pembuktian Hipotesis Parsial (Uji T)

1. Disiplin Kerja (X1)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai t hitung sebesar $6,925 >$ nilai t tabel 1.663 dan pada taraf kesalahan 5% atau koefisiensi regresi nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini **diterima**.

2. Komunikasi Kerja (X2)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai t hitung sebesar $2,916 >$ nilai t tabel 1.663 dan pada taraf kesalahan 5% atau koefisiensi regresi nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini **diterima**.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai t hitung sebesar $2,151 >$ nilai t tabel 1.663 dan pada taraf kesalahan 5% atau koefisiensi regresi nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini **diterima**.

4. Budaya Kerja (X4)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai t hitung sebesar $2,344 >$ nilai t tabel 1.663 dan pada taraf kesalahan 5% atau koefisiensi regresi nilai sig. $0,000 >$ $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini **diterima**.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember

Disiplin kerja yang meningkat justru mempengaruhi kinerja pegawai diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang telah dilakukan oleh Rokhayati et al. (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2015) disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Dengan adanya disiplin yang baik, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya, yang dapat meningkatkan semangat kerja dan membantu mencapai tujuan organisasi, individu karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Edy Sutrisno (2017) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana karyawan menghormati semua peraturan dan peraturan perusahaan. Jika karyawan mengabaikan atau

melanggar peraturan, itu menunjukkan disiplin kerja rendah. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan, itu menunjukkan disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Yulianto & Mochlasin (2023) juga mengatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember

Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antar pegawai dengan atasan dapat memperlancar alur pekerjaan, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi kerja, komunikasi kerja yang baik juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan terbuka. Karena komunikasi yang efektif sangat berpengaruh terhadap proses keberhasilan komunikasi dalam menyampaikan pesan atau informasi, tanpa komunikasi yang efektif diantara berbagai pihak yang terlibat didalamnya, akan menyebabkan kurangnya pemberian pelayanan yang baik.

Hasil dari hipotesis yang kedua telah dipaparkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan komunikasi kerja yang dilakukan petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi adalah proses pertukaran pesan atau informasi dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lain ini dapat terjadi secara langsung atau melalui perantara media (Fahmi, 2016). Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampaian berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Komunikasi kerja meningkat justru mempengaruhi kinerja pegawai diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Dwi et al. (2023) juga mengatakan bahwa, komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember

Menurut P Tambunan (2018) lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa aman dan memungkinkan mereka mencapai tingkat terbaik dari kemampuan mereka. Karyawan yang memiliki tempat kerja yang nyaman cenderung lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan karyawan kurang produktif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Siboro & Syahreza (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja yang mempengaruhi interaksi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.

4. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember

Budaya yang kuat dan baik dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi suatu instansi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Budaya kerja yang kuat dalam diri individu menjadi landasan bagi kinerja yang baik. Namun, menciptakan semangat dan budaya kerja yang positif merupakan tantangan tersendiri. Bahkan dengan budaya kerja yang sudah ada, kurangnya gairah

kerja akan menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penerapan budaya kerja yang efektif perlu memperhatikan aspek-aspek seperti kinerja, kebutuhan karyawan, prinsip keadilan dan kepatutan, serta evaluasi jabatan. Tujuannya adalah agar program budaya kerja ini menjadi motor penggerak utama peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Herwanto & Radiansyah, 2022). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Adha et al. (2019) mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember.

SARAN

Diharapkan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember dapat memberikan tinjauan dan pembaruan terkait peraturan kedisiplinan kerja dalam bentuk surat keputusan atau sanksi kepada yang melanggar. Selain itu, dapat memberikan kesempatan petugas kebersihan menyampaikan instruksi kerja dengan jelas dan menyelesaikan permasalahan. Fasilitas kebersihan disarankan untuk melakukan penjadwalan pergantian dan perawatan alat kebersihan secara berkala, dan pelatihan singkat penggunaan aplikasi atau website pelaporan pada petugas kebersihan.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. [Http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/penelitian_ipteks/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/penelitian_ipteks/article/view/2109/1736)
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. [Https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935](https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935)
- Dewantara, H. B., & Sulaksono, H. (2022). Analisa Kepuasan Pelanggan Pengangkutan Sampah Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember). *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 2(2), 51–68. [Https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v2i2.550](https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v2i2.550)
- Dwi, D., Harahap, M., Yanti Purba, P., Salim, W., Pasaribu, J. P., Anandita, A., & Prima Indonesia, U. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Mitra Baruna. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6003–6014.

[Http://Journal.Yrripku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrripku.Com/Index.Php/Msej)

- Edison, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Dewi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Edy Sutrisno. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/M-Pu.V10i1.364>
- Fahmi. (2016). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V17i1.1226>
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418. <https://stiemituqaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/Article/View/876>
- Kasmir. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Penyapu Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup. *Jurnal Investasi*, 5(2), 193.
- Kurniawati. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan Uppkb Losarang Bptd Wilayah Ix Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Investasi*, 6(2), 103–109.
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/Mimb.V19i2.149>
- Siagian. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/Blogchain.V3i1.552>
- Siboro, J. K., & Syahreza, D. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 834–843. <https://doi.org/10.24114/Plans.V11i1.9598>
- Siregar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Sugiyono. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36>
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–20. <http://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5163/5182>
- Yulianto, A., & Mochlasin, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Samudra Sunan Drajat). *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31958/Mabis.V3i1.8138>