



DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>

Received: 12 Januari 2024, Revised: 25 Januari 2024, Publish: 15 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan

Shaqila Dwi Anggraini^{1*}, Zahara Tussoleha Rony², Rycha Kuwara Sari³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202010325089@mhs.ubharajaya.ac.id.

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id.

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, rychakuwarasari@gmail.com.

*Corresponding Author: 202010325089@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: *This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of Babelan sub-district office employees. The type of research used in this research is quantitative research. The sampling technique used a saturated sampling technique through a questionnaire created through a questionnaire with the criteria of all 53 Babelan sub-district office employees. The data analysis method uses multiple linear regression. Data were processed using IBM SPSS Statistics 26. The results of this study show that (1) The work environment has a significant effect on employee performance at the Babelan sub-district office, (2) Work discipline has a significant effect on employee performance at the Babelan sub-district office and (3) The work environment and work discipline simultaneously influence employee performance at the Babelan sub-district office.*

Keyword: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Babelan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh melalui kuesioner yang dibuat melalui angket dengan kriteria seluruh pegawai kantor kecamatan Babelan yang berjumlah 53 pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan, (2) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan dan (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya secara optimal tentunya didukung dari modal kerja yang dimiliki organisasi. Salah satu modal kerja dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Susan, 2019). Suatu organisasi sudah seharusnya mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusianya, oleh karena itu diperlukan pemahaman yang baik mengenai organisasi termasuk strategi pengembangan pegawai lainnya untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Rony et al., 2019).

Organisasi pemerintah pun di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana sumber daya manusia (SDM) di kelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang optimal.

Menurut (Susilo, 2017) Kinerja merupakan dasar dalam produktivitas organisasi yang akan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, hal ini menjadi harapan bagi semua organisasi yang memiliki pegawai, dengan harapan kinerja pegawai inilah yang mampu meningkatkan kinerja dalam upaya organisasi mencapai tujuan.

Berdasarkan wawancara, yang dilakukan oleh penulis bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan dalam pencapaiannya kinerjanya masih belum maksimal, dimana realisasi pencapaian kinerjanya belum mencapai target dan terjadinya penurunan pencapaian kinerja. Diduga kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Babelan mengalami penurunan karena faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif, padahal lingkungan kerja yang baik dan memadai dapat mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dan wawancara kepada salah satu pegawai kantor Kecamatan Babelan, terdapat ada beberapa masalah yang terjadi pada lingkungan kerja kantor Kecamatan Babelan seperti minimnya fasilitas kantor dan suasana kantor yang kurang nyaman.

Selain lingkungan kerja ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan pada instansi terkait, kedisiplinan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. mengenai kedisiplin kerja pada kantor Kecamatan Babelan masih ada pelanggaran yang sering dilanggar pegawai dalam peraturan yang sudah ditetapkan seperti keterlambatan masuk kerja, pulang lebih awal, keluar kantor saat jam kerja dan pegawai juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor

Kecamatan Babelan?; (2) Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan?; (3) Apakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan?; (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan?; (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut (Pasaribu et al., 2022) Kinerja bukanlah suatu ciri khas seseorang seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai berkaitan dengan fungsi jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Sudiantini et al., 2023) Kinerja pegawai adalah suatu usaha yang dikeluarkan oleh para pekerja agar dapat diselesaikan dengan hasil memuaskan yang akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja. Menurut Mangkunegara (Farisi et al., 2020) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi: (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Waktu kerja; (4) Kerjasama.

Lingkungan Kerja

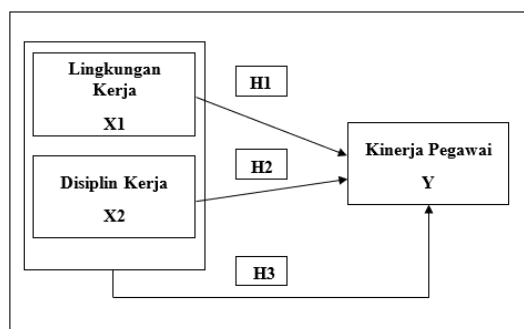
Lingkungan kerja menurut (Estiana et al., 2023) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pernyataan menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020) menyatakan Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan pegawai dapat mengakibatkan pegawai sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (Jalil, 2019) indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah meliputi: (1) Suasana kerja; (2) Hubungan dengan rekan kerja; (3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut (Azuzazah & Sari, 2022) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin kerja menurut (Narpati, 2017) adalah suatu usaha dari manajemen organisasi Perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Menurut (Agustini, 2019) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja suatu organisasi, berikut beberapa indikator disiplin kerja: (1) Kehadiran; (2) Penggunaan waktu secara efektif; (3) Ketaatan pada peraturan instansi; (4) Tingkat kewaspadaan; (5) Bertanggung jawab.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada gambar kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan

H3 : Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh melalui kuesioner yang dibuat melalui angket dengan kriteria seluruh pegawai kantor kecamatan Babelan yang berjumlah 53 pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrument

Uji Validitas

Uji validitas digunakan guna mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data (Sujarweni, 2018). Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi (r -hitung) dari semua dimensi mencapai angka lebih besar dari 0,270 (r -tabel) sehingga seluruh pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai valid serta layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Reabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, dan sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,869	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,897	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,884	0,60	Reliabel

Sumber: diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil tabel 1 diatas menunjukan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,869, untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,897 dan untuk variabel

kinerja pegawai sebesar 0,884. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel untuk melihat apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Sujarweni, 2018).

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12235453
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.044
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil tabel 2 pada uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah 0,200. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel diatas berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan guna menguji apakah pada model regresi ditemukan terdapat korelasi yang kuat antara sesama variabel bebas (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_X1	.292	3.421
	TOTAL_X2	.292	3.421

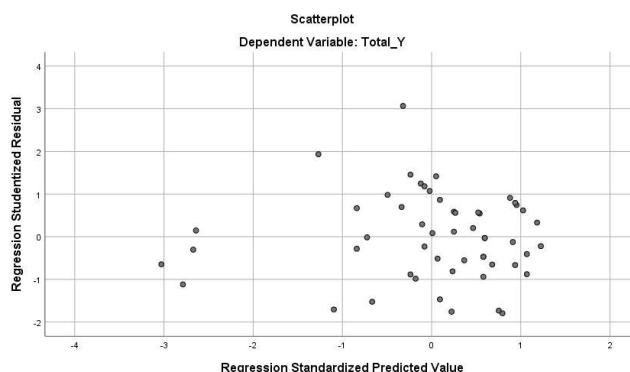
a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diperoleh nilai tolerance untuk masing - masing variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah 0,292 yang mana nilai ini $> 0,10$ dan dilihat dari nilai VIF memiliki nilai 3,421 yang mana < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan guna menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varians residu (Rosmaini & Tanjung, 2019).



Sumber: diolah penulis, 2023

Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik - titik data tersebar secara acak yaitu diatas, dibawah, dan disekitar angka 0, serta titik - titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak teriadi heteroskedastisitas pada model regresi berganda. Dengan demikian model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang berpengaruh yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

3. Analisi Data

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Regresi Linear Berganda merupakan analisis regresi yang menguraikan hubungan antara perubahan respon (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independen).

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.935	1.999		2.969	.005
	TOTAL_X1	.599	.129	.589	4.633	.000
	TOTAL_X2	.220	.088	.318	2.501	.016

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1. x1 + b2 .x2$$

$$Y = 5,935 + 0,599 (X1) + 0,220 (X2)$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai a (konstanta)

Persamaan regresi linear berganda di atas diketahui memiliki nilai konstanta positif sebesar 5,935 menunjukkan hubungan searah antar variabel X dan Y. Jika variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dianggap tidak ada atau konstan (0) maka presentase Kinerja Pegawai akan mendapatkan nilai sebesar 5,935.

b. Koefisien Lingkungan Kerja (X1)

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,599, yang memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai lingkungan kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,599.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,220, yang memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai disiplin kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,220.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau t-test digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.935	1.999		2.969	.005
	TOTAL_X1	.599	.129	.589	4.633	.000
	TOTAL_X2	.220	.088	.318	2.501	.016

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: diolah penulis, 2023

Nilai tabel ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, dimana df adalah degree of freedom, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden. Maka, $df = 53 - 2 = 51$, sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 2,007. Berdasarkan hasil tabel 5 diatas dapat mengetahui bahwa untuk :

- Berdasarkan uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $4.633 > 2.007$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Berdasarkan uji t untuk variabel disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $2.501 > 2.007$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Uji f bertujuan guna melihat pengaruh variabel independen yang ada di dalam model secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.489	2	378.244	80.743	.000 ^b
	Residual	234.228	50	4.685		
	Total	990.717	52			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa uji f memiliki nilai f hitung sebesar 80,743 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Didapatkan nilai f hitung sebesar $80.743 > f$ tabel sebesar 3,18 ($Df1 = k - 1$ dan $Df2 = n - k$, $Df1 = 3 - 1$ dan $Df2 = 53 - 3$, $2 : 50 = 3,18$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.754	2.164
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai R Square sebesar 0,764 atau 76%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kecamatan Babelan dipengaruhi sebesar 0,764 atau 76% oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t diketahui variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $4,633 > 2,007$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien 0,599 dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α yaitu $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yulianty, 2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t diketahui variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $2,501 > 2,007$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien 0,220 dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari α yaitu $= 0,05$ ($0,016 < 0,05$). Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nihon Plast Indonesia” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji f menunjukkan bahwa uji f memiliki nilai f hitung sebesar 80,743 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Didapatkan nilai f hitung sebesar $80,743 > f$ tabel sebesar 3,18 ($Df1 = k - 1$ dan $Df2 = n - k$, $Df1 = 3 - 1$ dan $Df2 = 53 - 3$, $2 : 50 = 3,18$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Babelan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kusmiyatun & Sonny, 2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dapat dilihat di indikator lingkungan kerja yang berperan penting adalah pegawai lebih bersemangat kerja pada ruang kerja yang tertata rapih dan bersih karena dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dan tertata rapih pegawai merasa senang sehingga kinerjanya akan meningkat. Sedangkan untuk indikator lingkungan kerja yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan oleh instansi adalah kantor masih kurang dilengkapi fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dapat dilihat di indikator disiplin kerja yang berperan penting adalah pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ada pada instansi karena pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi agar kinerja berjalan optimal. Sedangkan untuk indikator disiplin kerja yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan oleh instansi adalah masih terdapat pegawai yang datang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi dikarenakan kurangnya kesadaran pada pegawai untuk datang tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dapat dilihat di indikator kinerja pegawai yang berperan penting adalah waktu kerja yaitu pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Islam*, 1(2), 118–134.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741–753. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 17, Issue 1, pp. 1–11).
- Pasaribu, R., Adler Haymans Manurung, & Tussoleha Rony, Z. (2022). the Effect of Leadership, Employee Performance, Motivation and Information Technology on Employee Job Satisfaction Moderated By Age of Employees At Dinas Penanaman

- Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 592–602. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1130>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Rony, Z. T., Lubis, F. M., & Rizkyta, A. (2019). Job shadowing as one of the effective activities in the promotion process creates quality managers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue), 388–396.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sudiantini, D., Andini, D. F., Khaerunisa, D. S., Putra, D. L., & Armayani, D. P. (2023). Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Sibatik Journal*, 2(6), 1673–1682.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Alam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Susilo, A. P. (2017). Memahami Komunikasi Penyesuaian Diri Anak Tunarungu Di Sekolah Inklusi. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.14710/interaksi.6.2.1-10>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yuliastanty, M. A. V. R. H. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antara Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/501/508>