

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT XYZ KOTA PEKANBARU

Ahda Zulfa Ananda

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : ahdazulfa05@gmail.com

diterima: 16/6/2023; direvisi: 15/7/2023; diterbitkan: 31/8/2023

Abstract: This assessment aims to detect whether the organizational environment and discipline practices affect how employees perform.. The study focuses on employees at the Pekanbaru City Central Statistics Office (BPS), with a population of 37 employees (data for 2023). The sampling method used is a census, encompassing the entire population. Data analysis and interpretation are carried out through multiple linear regression using SPSS version 25. Classical assumptions and hypothesis testing are used for the multiple regression approach. The research outcomes show that both the work environment and work discipline significantly affect employee performance. Additionally, when considered together, these variables also own substantial impact on employees performance. The r squared (r^2) value is 0.671, which signifies that 67.1% of the variance in employees performance is explained by job atmosphere and employee discipline. The remaining 32.9% (100% - 67.1%) represents uncovered aspects beyond the scope of this research.

Keywords: *Workplace Atmospher, Organizational Discipline, Work Output.*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan sebuah badan atau perusahaan mengandalkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia ialah elemen krusial yang harus ada untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, tenaga kerja merupakan aset yang perlu dijaga dengan baik dan ditingkatkan secara efektif serta efisien agar dapat menghasilkan kinerja maksimal, karena kesuksesan organisasi atau perusahaan tergantung pada faktor manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi atau perusahaan perlu menciptakan lingkungan atau situasi yang memotivasi dan memungkinkan pekerja untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan maksimal. Maka hendaknya harus memperhatikan lingkungan kerja dan disiplinkerja.

Lingkungan kerja adalah lokasi di mana individu dan kelompok bekerja, termasuk cara kerja dan rutinitas mereka sebagai individu atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Disiplin ialah tingkat pemahaman dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan institusi serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja berperan sebagai alat bagi manajer untuk berinteraksi dengan pegawai, memotivasi perubahan perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kesiapan dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kinerja karyawan diukur berdasarkan output pekerjaan yang dievaluasi dari segi kualitas dan kuantitas, waktu kerja, serta kemampuan dalam bekerja sama demi tercapainya sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi.

Tabel 1 Data Pegawai BPS
Data Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala / Pimpinan	1 Orang
2	Bidang Umum	7 Orang
3	Bidang Produksi	8 Orang
4	Bidang Distribusi	7 Orang
5	Bidang Neraca	6 Orang
6	Bidang Sosial	5 Orang
7	Bidang IPDS	3 Orang
Jumlah Pegawai		37 Orang

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru 2023

Menurut data yang telah disebutkan, jumlah pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru 2023 mencapai 37 orang. Penulis akan melakukan penelitian dengan cara mengambil seluruh responden dari semua bagian yang ada di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru. Menurut hasil pengamatan yang telah dilakukan penulis dan data pegawai yang penulis dapatkan di Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru ternyata Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru masih memerlukan banyak pembenahan salah satunya dari aspek kerapian tata ruang belum sepenuhnya optimal karena masih banyak ditemukan penataan berkas kerja yang tidak teratur.

Tempat kerja di sana kurang mendukung karena kondisi ruangnya yang tidak tertata dengan rapi dan ukurannya sempit yang pasti akan menimbulkan kurangnya kenyamanan dalam bekerja. Mengenai kedisiplinan kerja, beberapa pegawai BPS masih ada yang sering datang terlambat. dan tidak absen ketika masuk dan pulang kerja. Pegawai belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin dalam bekerja, hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai. seharusnya dapat dilakukan dengan konsentrasi dan profesional yang berdampak pada kemajuan perusahaan dan prestasi kerja mereka.

Tabel 2 Data Absensi Pegawai BPS

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Satuan	Keterangan				Persentase Absensi	
			S	I	C	TK	Hadir	Tidak Hadir
2019	38	241	16	54	114	0	97,99%	2,01%
2020	35	238	32	85	170	0	96,55%	3,45%
2021	37	242	15	80	220	0	96,48%	3,52%
2022	37	245	22	89	207	0	96,49%	3,51%
2023	37	240	10	59	247	1	96,43%	3,57%

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel yang tertera jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru tahun 2019 berjumlah 38 orang, tahun 2020 tercatat sebanyak 35 orang, tahun 2021 tercatat sebanyak 37 orang, tahun 2022 tercatat sebanyak 37 orang, dan pada tahun 2023 tercatat sebanyak 37 orang. Jumlah pegawai ini meningkat mengikuti kenaikan dan perkembangan serta kemajuan perusahaan.

Jumlah absen pun tercatat mengalami peningkatan dan penurunan dalam 5 tahun terakhir ini sebagaimana tabel di atas menunjukkan bahwa tahun 2019 dengan total sejumlah 38 pegawai, total absen sebanyak 184 hari, tahun 2020 total pegawai berjumlah 35 orang total absen sebanyak 287 hari, tahun 2021 jumlah pegawai 37 orang jumlah absen sebanyak 315 hari, tahun 2022 jumlah pegawai sebanyak 37 orang jumlah absen sebanyak 318 hari, dan tahun 2023 jumlah pegawai 37 orang jumlah absen sebanyak 317 hari. Presentase absensi pegawai pun bisa dilihat pada tabel di atas yaitu untuk tahun 2019 sebesar 2,01%, tahun 2020 sebesar 3,45%, tahun 2021 sebesar 3,52%, tahun 2022 mengalami penurunan absen dari tahun sebelumnya sebesar 3,51%, dan tahun 2023 naik menjadi 3,57%.

Terlihat kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru tidak mencapai standar presentase atau dibawah 100%. Hal ini dikarenakan kurangnya disiplin kerja pada pegawai. Artinya, kinerja kurang baik atau kurang diperhatikan terutama dalam tingkat kedisiplinan pegawai. Pentingnya antara perusahaan dan pegawai untuk selalu memperhatikan dan mempertimbangkan

hal- hal yang bisa meningkatkan kinerja pegawai melalui beberapa kebijakan agar pegawai bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga bisa mewujudkan tujuan perusahaan dan kemajuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Soetjipto dalam Ronal. S dan Hotlin. S (2020) menyebutkan bahwa lingkungan berdampak dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua tipe, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Budianto dkk (2015 : 108) terdapat beberapa indikator untuk menilai lingkungan kerja yakni:

- 1) Pencahayaan
- 2) Kadar kebisingan
- 3) Suhu lingkungan
- 4) Kemampuan kerja
- 5) Ruang gerak yang dibutuhkan.

Menurut Sutrisno dalam Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai guna memastikan mereka mau melakukan perubahan. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi untuk memperbaiki pemahaman dan kesiapan seseorang dalam mematuhi berbagai aturan perusahaan dan norma sosial yang diterapkan.

Menurut Hasibuan (2016: 194), terdapat sejumlah indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai dalam sebuah organisasi, di antaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan,
- 2) Teladan dari Pimpinan,
- 3) Keadilan,
- 4) Pengawasan,
- 5) Imbalan,
- 6) Ketegasan, dan
- 7) Sanksi.

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017) seperti yang dikutip oleh Prasetyo & Marlina, Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dievaluasi dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Silaen (2021:6) indikator untuk menilai hasil kerja pegawai adalah :

- 1)Kualitas (Mutu Kerja)
- 2)Kuantitas Kerja
- 3)Ketepatan Waktu
- 4)Efektivitas
- 5)Komitmen
- 6)Inisiatif
- 7)Kemandirian
- 8)Kerjasama Tim

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan sekitar area Kantor Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru berada di JL Rawa Indah, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Dalam studi ini, teknik yang diterapkan untuk pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh (sensus), yaitu suatu metode penentuan sampel yang mana semua anggota populasi diikutsertakan.

Sampel jenuh terdiri dari seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS), berjumlah 37 pegawai. Tipe Penelitian ini menggunakan data yang meliputi informasi kualitatif dan kuantitatif dikumpulkan dengan cara observasi, dan metode angket (kuisisioner).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasakan penerangan yang cukup di setiap ruangan kantor.	24,3%	43,2%	32,5%		
2	Ruang kerja mempunyai suhu udara yang bersih.	24,3%	35,2%	40,5%		
3	Ruang kantor terletak jauh dari jalan raya atau lapangan.	24,3%	45,9%	29,8%		
4	Lingkungan kerja saya yang aman dan tenang dapat memotivasi saya dalam bekerja.	18,9%	45,9%	35,2%		
5	Peralatan yang memadai dapat menjadikan suasana kerja yang nyaman dalam menunjang pekerjaan saya.	35%	32,5%	32,5%		

Sumber : Diolah dari SPSS25 2024

Tabel yang tertera menandakan bahwa untuk variabel lingkungan kerja, dari lima pernyataan yang tersedia, pernyataan nomor 3 dan 4 menerima respons positif terbanyak. Terlihat bahwa mayoritas responden yang menjawab "setuju" sejumlah 45,9% pada pernyataan tersebut.

Tabel 4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Hadir dan pulang kantor tepat waktu.	37,8%	40,5%	16,2%	5,5%	
2	Peraturan yang berlaku tidak membuat saya merasa terbebani.	27%	54,1%	16,2%	2,7%	
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang saya kerjakan.	32,4%	46%	18,9%	2,7%	
4	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan untuk tepat waktu dan tepat pada sasaran.	40,5%	40,5%	19%		
5	Pegawai yang memberikan kualitas kinerja dengan baik diberikan prestasi dan reward.	21,6%	64,9%	10,8%	2,7%	
6	Pimpinan berani bertindak tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan.	13,5%	62,2%	21,6%	2,7%	
7	Ketegasan pimpinan sangat mampu meningkatkan kinerja pegawai	35,1%	54,1%	8,1%	2,7%	

Sumber : Diolah dari SPSS25 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dari dari tujuh pernyataan, pernyataan nomor 5 menerima respons paling positif, yang terlihat dari mayoritas responden yang memberikan jawaban "setuju" sebanyak 64,9% pada pernyataan tersebut.

Tabel 5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya	27,0%	62,2%	10,8%		
2	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	27,0%	59,5%	13,5%		
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dilakukan	32,4%	62,2%	5,4%		
4	Dalam pekerjaan saya memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia sebagai sarana bekerja untuk membantu pekerjaan agar lebih efektif dan efisien	37,8%	54,1%	8,1%		
5	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas terhadap perusahaan	32,4%	62,2%	5,4%		
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain	27%	64,9%	8,1%		
7	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	35,1%	62,2%	2,7%		
8	Saya dapat bekerja sama dengan sesama pegawai dan atasan	32,4%	62,2%	5,4%		

Sumber : Diolah dari SPSS25 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam variabel kinerja pegawai, dari 8 pernyataan yang ada, pernyataan nomor 6 mendapatkan respon positif terbanyak. Ini terlihat dari Sebagian besar responden yang memberikan jawaban "setuju" mencakup sebesar 64,9% untuk pernyataan nomor 6

Tabel 6 Hasil Uji

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
LINGKUNGAN KERJA	X1.1	0,872	0,3246	VALID
	X1.2	0,792	0,3246	VALID
	X1.3	0,896	0,3246	VALID
	X1.4	0,703	0,3246	VALID
	X1.5	0,845	0,3246	VALID
DISIPLIN KERJA	X2.1	0,787	0,3246	VALID
	X2.2	0,846	0,3246	VALID
	X2.3	0,880	0,3246	VALID
	X2.4	0,797	0,3246	VALID
	X2.5	0,681	0,3246	VALID
	X2.6	0,664	0,3246	VALID
	X2.7	0,820	0,3246	VALID
KINERJA PEGAWAI	Y1.1	0,784	0,3246	VALID
	Y1.2	0,784	0,3246	VALID
	Y1.3	0,777	0,3246	VALID
	Y1.4	0,554	0,3246	VALID
	Y1.5	0,791	0,3246	VALID
	Y1.6	0,802	0,3246	VALID

Sumber: Data Olahan, 2024

Dalam tabel yang tercantum di atas seluruh pernyataan dalam kuesioner terbukti valid karena nilai r yang diperoleh lebih tinggi daripada nilai yang terdapat dalam tabel, yaitu 0,3246. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan untuk ketiga variabel tersebut dapat digunakan dalam keseluruhan model pengujian dan variabel-variabel tersebut dinyatakan Valid

Tabel 7 Hasil Uji Realibilitas

VARIABEL	CRONBACH'ALPHA	KETERANGAN
LINGKUNGAN KERJA	0,879 > 0,60	REALIBEL
DISIPLIN KERJA	0,895 > 0,60	REALIBEL
KINERJA PEGAWAI	0,901 > 0,60	REALIBEL

Sumber : Dataolahan SPSS25 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha (α) untuk masing- masing variabel melebihi 0,60, yang menandakan bahwa variabel-variabel seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat dianggap reliabel dan dapat dipercaya.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Komolgorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,98549996
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,079
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Data, 2024

Tabel pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai asymp.sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data tersebut normal.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

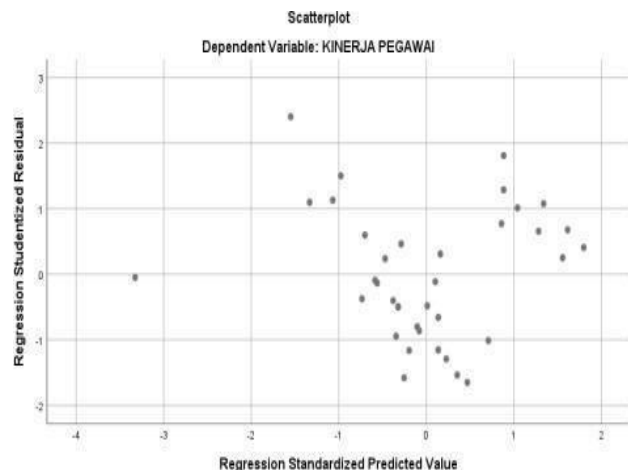
Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,256	3,363		2,455	0,019					
	LINGKUNGAN KERJA	0,271	0,108	0,241	2,510	0,017	0,156	0,395	0,240	0,989	1,011
	DISIPLIN KERJA	0,712	0,084	0,820	8,529	0,000	0,795	0,826	0,815	0,989	1,011

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Dataolahan SPSS25, 2024

Berdasarkan pengujian multikolinearitas yang telah dilaksanakan, nilai Tolerance untuk lingkungan kerja dan disiplin kerja masing- masing memiliki nilai 0,989, yang lebih besar dari 0,01, serta Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 menunjukkan tidak ada terdapat indikasi multikolinearitas pada lingkungan kerja dan disiplin kerja.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas P-P Plot

Sumber: Olahan Data 2024

Pada tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan P-P plot menunjukkan tidak adanya pola yang terlihat, di mana titik-titik terdistribusi secara seragam di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	0,689	0,671	2,043

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Dataolahan SPSS25, 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1,982, sementara nilai DU yang diperoleh adalah 1,5904 dan DL sebesar 1,3635. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa nilai DU 1,5904 lebih rendah dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson 1,982, dan nilai Durbin-Watson 1,982 juga lebih rendah dibandingkan (4 - 1,5904) yang bernilai 2,4096. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak ada indikasi autokorelasi, baik positif ataupun negatif.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error		
1	(Constant)	8,256	3,363		2,455
	LINGKUNGAN KERJA	0,271	0,108	0,241	2,510
	DISIPLIN KERJA	0,712	0,084	0,820	8,529

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Dataolahan SPSS25, 2024

$Y = 8,256 A + 0,271 (X1) + 0,712 (X2) + 3,363 (E)$. Dengan merujuk pada model regresi dari data panel yang sudah ada analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,256 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Jika lingkungan kerja dan jika disiplin kerja berada pada tingkat nol, maka kinerja pegawai akan bernilai 8,256.
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien sebesar 0,271 dengan koefisien positif yang menjelaskan jika Lingkungan kerja menunjukkan peningkatan sebesar 1 poin sehingga, kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,271.
3. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien dengan jumlah 0,712

dengan koefisien Positif yang menjelaskan jika disiplin kerja naik 1 poin, akibatnya performa pekerja akan semakin baik. sebesar 0,712

Tabel 12 Hasil Uji T
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error		
1	(Constant)	8,256	3,363		2,455
	LINGKUNGAN KERJA	0,271	0,108	0,241	2,510
	DISIPLIN KERJA	0,712	0,084	0,820	8,529

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber:Olahan Data, 2024

1. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,017, yang lebih rendah dari 0,05, menandakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. H1 diterima.
2. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, menunjukkan disiplin kerja memberikan pengaruh besar terhadap hasil kinerja . H2 diterima

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	314,837	2	157,419	37,713
	Residual	141,920	34	4,174	
	Total	456,757	36		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber Olahan Data, 2024

Menurut tabel tersebut, nilai signifikansi untuk uji F adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum, faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	0,689	0,671	2,043
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber : Dataolahan SPSS25, 2024

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,671 \times 100\%$$

$$D = 67,1\%$$

Berdasarkan hasil uji R² yang tertera dari tabel di atas, diperoleh nilai r square sebesar 0,671, yang menunjukkan 67,1%. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 67,1%. Adapun sisa 32,9% (100% - 67,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,510, yang lebih tinggi daripada t tabel sebesar 2,0301, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. H1 diterima.
2. Variabel disiplin kerja menunjukkan Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,05, serta nilai t hitung 8,529, yang melebihi t tabel sebesar 2,0301. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2 diterima.

3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja pegawai, karena nilai F yang dihitung melebihi nilai F tabel, yakni F hitung (37,713) nilai yang diperoleh nilai F lebih besar dari F tabel (3,28) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari α (0,05), hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan beberapa rekomendasi, seperti:

1. Supaya bisa meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja dengan tujuan agar pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Harus memastikan bahwa ruang kerja mempunyai suhu udara yang bersih agar karyawan dapat memanfaatkan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga menciptakan hasil yang optimal.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja, disarankan agar pimpinan berani mengambil tindakan tegas. Memberikan sanksi kepada pegawai untuk menciptakan efek jera pada pegawai dan mencegah mereka melanggar aturan, pelanggaran peraturan perlu ditindak tegas sehingga pegawai akan menjadi disiplin hadir dan pulang kantor tepat waktu serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan.
3. Disarankan untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak instansi khususnya pimpinan untuk memastikan hasil kerja yang optimal, penting untuk terus memperhatikan lingkungan dan mematuhi disiplin kerja." pegawai selalu mencapai target yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124
- Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT Bumi Aksara.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priansa, D. J, 2017, *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*, Bandung, Pustaka Setia.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281
- Silaen, Novia R, 2021, *Kinerja Pegawai*, Bandung, Widina Bhakti Persada.