

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND THE WORKING ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL FINANCIAL AND ASSET
MANAGEMENT AGENCIES OF LAMPUNG CENTRAL DISTRICT***

Kusairin Zen¹, Afdal Mazni², Suharto³
^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Indonesia
E-mail: zenmuchlas81@gmail.com,
masdoelhak5000@gmail.com²
hartoumm@gmail.com³

Abstract

BPKAD Central Lampung Regency as a public organization must be able to have employees who are competent in carrying out their work in accordance with the applicable SOP. In addition, employee performance will increase if it is supported by a conducive and disciplined work environment that is formed in employee character. Discipline is not only related to attendance, but work results that are in accordance with the targeted time and quality resulting from the work.

The formulation of the problem in this study are 1) Is there any influence of discipline on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Central Lampung Regency? 2) Is there any influence of the work environment on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Central Lampung Regency? 3) Is there any influence of discipline and work environment simultaneously on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Central Lampung Regency?

This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency of Central Lampung Regency. The sampling technique used proportional random sampling to 65 respondents, namely employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Central Lampung Regency. The analysis technique in this research is using multiple linear regression test.

From the research results, it can be concluded that discipline and work environment have an influence on employee performance partially or simultaneously. This shows that disciplined employees will affect the way they work and result in increased performance. In addition, a conducive work environment supports employees to improve their performance so that these employees produce optimal performance in carrying out tasks and jobs on time..

Keywords: *discipline, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

SDM salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan maupun visi misi sebuah organisasi. Begitu pula, organisasi selalu dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut. Organisasi adalah entitas terstruktur yang didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dengan memadukan berbagai jenis sumber daya (Ahmad, 2010: 175). Oleh sebab itu, organisasi memiliki keterkaitan dengan sumber daya manusia terutama dalam pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pendorong maupun pendukung berjalannya suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan berhasil, apabila para pendukung tersebut menghasilkan kinerja yang optimal. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hasibuan (2008: 55) bahwa faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Hal ini berarti apabila organisasi ingin mewujudkan tujuannya, harus meningkatkan kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam menunjukkan kualitas dan kuantitas saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi (Rahweni, 2017:40). Kinerja pegawai yang baik akan membawa dampak kemajuan bagi organisasi secara langsung yang dibuktikan dengan pencapaian hasil dan tujuan organisasi. Akan tetapi, kinerja pegawai tidak selalu baik melainkan ada faktor-faktor yang menjadi penyebab penurunan kinerja sehingga membawa dampak buruk bagi organisasi (Anitha, 2014: 310).

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil dan prestasi yang dicapai di tempat kerja (Anitha, 2014: 311). Pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja baik apabila mampu memenuhi tuntutan organisasi dalam mencapai visi misi organisasi. Di sisi lain, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin (Kurniawan & Heryanto, 2019: 90) dan lingkungan kerja (Malik, 2011: 13229). Siagian (2007: 305) mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan

tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawainya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengamatan oleh Spector (1997: 45) menyatakan bahwa sebagian besar organisasi mengabaikan lingkungan kerja dan tidak memberikan perhatian yang diharapkan pegawai sehingga berakibat pada kinerja yang buruk dari pegawai tersebut. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang terdapat pada area kerja dimana letaknya berada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaannya (Ramadhan & Rois, 2017: 219). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyadari akan pentingnya lingkungan kerja yang baik dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Spector (1997: 47) mengatakan bahwa setelah pegawai menyadari bagaimana mereka mempengaruhi pencapaian visi dan misi organisasi serta betapa pentingnya organisasi mempertimbangkan pegawainya, mereka akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan rasa kepemilikan terhadap organisasi mereka.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan pada 12 Oktober 2020 dengan salah satu pekerja di BPKAD Lampung Tengah ditemukan beberapa fakta aktual sebagai berikut.

1. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memakai atribut lengkap dalam bekerja, keterlambatan pegawai datang ke kantor dan juga pegawai yang pulang kerja tidak tepat pada waktunya.
2. Hal ini disebabkan ruang kerja yang kecil dan sempit, seharusnya ruangan hanya berisikan tiga orang pegawai dan tidak lebih. Namun kenyataannya satu ruang kerja terdiri dari lima orang pegawai. Tentunya ini berakibat pada ruang kerja terasa menjadi panas dan

- gerah sehingga AC yang ada tidak begitu terasa fungsinya dengan baik.
- Ruang kantor yang sempit juga berdampak pada penempatan peralatan kantor yang tidak beraturan sehingga menyebabkan peralatan kantor tidak ditempatkan pada tempat yang semestinya.
 - Ada beberapa penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang

pendidikan sehingga berdampak pada pencapaian kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Selain itu juga peneliti tampilkan sebuah tabel capaian pekerja yang bertugas di BPKAD lampung tengah pada tahun anggaran 2019.

Tabel 1. Laporan Capaian Kinerja Keuangan dan Fisik OPD Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2019

No	Program dan Kegiatan	Capaian Penyerapan (%)
1	PPAP	72,31
2	PPSA	87,95
3	PPPSPCKK	76,39
4	PPPKD	70,90

Sumber : BPKAD Lampung tengah 2020.

Dari gambar table tersebut dapat dijelaskan bahwa program dan kegiatan yang dirancang selama ini belum maksimal terlaksana dengan baik atau belum mencapai angka 100% menandakan kinerja pegawai belum optimal, ketersersediaan sarana kerja seperti komputer yang seharusnya diberikan untuk tiap-tiap pegawai namun pada kenyataannya pegawai masih harus berbagi komputer antara satu pegawai dengan yang lainnya sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kedisiplinan pegawai yang kurang memadai dalam hal pekerjaan disebabkan penempatan bagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya atau latar belakang pendidikan. Seharusnya pimpinan dapat bersikap lebih bijaksana menanggapi permasalahan internal yang terjadi pada lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai pada organisasi secara tidak langsung.

2. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah mencari besarnya pengaruh di antara variabel yang diteliti, yaitu:

- Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
- Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

KAJIAN TEORITIK

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menjadi perhatian pada setiap organisasi, dikarenakan membawa pengaruh terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Safrizal dkk. (2014: 14) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, dimana terdapat kebijakan yang mengatur berjalannya kegiatan tersebut untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Jamaludin (2017: 166) mengungkapkan “bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang di capai seseorang di suatu organisasi

dengan melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya. Berbeda pendapat dengan Sunaryo (2016: 89) bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

a. Unsure Kinerja Pegawai

Adapun unsur standar kinerja menurut Agusta dan Sutanto(2013: 3)terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif, yaitu:

- a. “Aspek kuantitatif meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja”.
- b. Kualitatif meliputi: “ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)”.

b. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

MenurutHamzah dkk. (2015: 85) mengemukakan ada beberapa manfaat penilaiankinerja bagi organisasi sebagai berikut:

- a.Kopensasi yang menyesuaikan.
- b.Pembenahan kerja
- c.Training and development needs
- d.promotion, transfer, dismissal, dismissal, and workforce planning
- e.menganalisis kesalahan pegawai

2. Disiplin

Kedisiplinan merupakan aspek penting yang perlu dijalankan dalam mendukung keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi. Rozalia (2015: 2) mendefinisikan disiplin sebagai salah satu bagian yang mengoreksi maupun menghukum seorang pegawai yang disebabkan melanggar peraturan maupun prosedur yang telah disepakati. Jadi, disiplin dapat diartikan sebagai tolak ukur seseorang

dalam bekerja untuk mendukung keberhasilan organisasi dengan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku.

Sesuai dengan organisasi yang semakin berkembang maju ke arah keberhasilan, oleh karenanya disiplin harus diterapkan dan dijalankan oleh setiap pegawai, dengan demikian disiplin disebut sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai mendukung keberlangsungan organisasi. Selanjutnya, Siagian (2007: 305); Thamrin dan Subarkah (2018: 243) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota sebagai bagian dari organisasi untuk memenuhi visi dan misi organisasi dengan berbagai ketentuan dan prosedur yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang secara tidak langsung memperbaiki cara kerja pegawai menjadi lebih baik dan dapat memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan adalah aspek penting sebagai penunjang meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi. Haryono(2016: 264)mengartikan “disiplin secara lengkap adalah kesadaran untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan tertib dan teratur sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dengan penuh tanggung jawab tanpa paksaan dari siapapun. Disiplin dapat dimaknai juga sebagai kesadaran seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan”.

Indikator Disiplin

Menurut Astutik(2017: 145)menjelaskan “bahwa disiplin kerja kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplin kerja pegawai pada suatu organisasi”. yaitu sebagai berikut:

- a. *Presence*
- b. *obedience*
- c. *Adherence to Work Standards.*
- d. *High Alert Level.*
- e. *Ethical Work*

3. Lingkungan Kerja

Pegawai merupakan komponen utama yang bertanggung jawab dalam pencapaian misi maupun visi organisasi. Raziq dan Maulabakhsh (2015: 718)

mengatakan bahwa untuk bekerja secara efektif mencapai tujuan organisasi, membutuhkan tempat bekerja yang mendukung para pekerja untuk bekerja dengan bebas serta mencapai potensi yang pegawai punya. (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017: 1339). “Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif berdampak negatif pada kelangsungan kerja”.

Pegawai yang menikmati lingkungan kerjanya dapat dikatakan menikmati waktu bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga dapat membawa hasil yang positif terhadap kerjanya. Barry & Heizer (2001: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik yang memengaruhi kinerja, keamanan dan kualitas pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat menjadi tolak ukur pegawai dalam meningkatkan kerjanya

a. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga memiliki manfaat sebagai sebab munculnya gairah kerja. Schuler dan Jackson (2008: 48) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki manfaat yang signifikan apabila organisasi maupun perusahaan dapat memikirkan keselamatan kerja pegawai. Selain itu, mencegah pegawai merasakan stres yang diakibatkan kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan kualitas hidup pegawainya melalui berbagai strategi yang efektif sehingga pegawai dapat melakukan peningkatan kinerja seperti meningkatkan produktivitas kinerja, meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja, serta meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai	.075	65	.200*	.984	65	.547
Disiplin	.122	65	.017	.942	65	.004

b. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu pekerjaan dan konteks seperti yang dikemukakan oleh Al-Abdullat dan Dababneh (2018: 525) sebagai berikut.

1) Pekerjaan

Dimensi pertama dari lingkungan kerja disebut pekerjaan. Pekerjaan mencakup semua karakteristik yang berbeda seperti bagaimana pekerjaan dilakukan dan diselesaikan, aktivitas tugas, pelatihan di tempat kerja, kontrol atas aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan sendiri, perasaan pencapaian, variasi tugas yang mengubah rutinitas harian yang dihadapi pegawai dalam melakukan tugas sehari-hari dan nilai instrinsik suatu tugas.

2) Konteks

Dimensi kedua dari lingkungan kerja disebut konteks meliputi kondisi fisik kerja dan kondisi kerja sosial.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini dilakukan untuk mencari besarnya pengaruh antar variabel parsial dan secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada BPKAD Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 12 Oktober 2020. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Propotional Random Sampling* kepada 65 responden yaitu pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.

Lingkungan Kerja	.077	65	.200*	.967	65	.083
------------------	------	----	-------	------	----	------

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. 0,200 >

0,05 dinyatakan berdistribusi normal, variabel disiplin memiliki nilai sig. 0,017 < 0,05 dinyatakan berdistribusi tidak normal.

a. Hasil Uji Homogenitas

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin	5,711	15	37	0,000
Lingkungan Kerja	1,225	17	40	0,290

Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa signifikansi yang diperoleh $0,290 > \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai atas Lingkungan Kerja berasal dari kelompok yang homogen, sedangkan

Kinerja Pegawai atas Disiplin memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dinyatakan berasal dari kelompok yang tidak homogen.

b. Hasil Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel	Deviation from Linearity		Ket.
		F	Sig.	
1	Disiplin	14,508	0,001	Linier
2	Lingkungan Kerja	12,082	0,001	Linier

Berdasarkan tabel 4 hasil uji linieritas tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut variabelnya memiliki hubungan

yang linier antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t

ZTabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.804	5.348		3.703	.000
1 Disiplin	.291	.097	.351	3.002	.004
Lingkungan Kerja	.255	.111	.268	2.292	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan model persamaan regresi antara disiplin dan lingkungan kerja diperoleh hasil $\hat{Y} = 19,804 + 0,351X_1 + 0,268X_2$. Pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki nilai $t_{hitung} 2,629 > 1,99$ dan nilai sig. $0,004 < 0,05$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,520 > 1,99$ dan nilai sig. $0,025 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Hasil Uji f

Tabel 6. Hasil Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	881.490	2	440.745	10.953	.000 ^b
Residual	2494.756	62	40.238		
Total	3376.246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap

kinerja pegawai. Hal ini disebabkan nilai $F_{hitung} 10,953 > F_{tabel} 3,15$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

c. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.511 ^a	.261	.237	6.343	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan R^2 yaitu 0,261 (26,1%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

sebesar 26,1% dan sisanya 73,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Dari perhitungan statistik didapatkan kesimpulan bahwa Disiplin berpengaruh secara signifikan positif pada Kinerja Pegawai. Adanya angka positif tersebut mengindikasikan jika semakin tinggi disiplin pegawai maka akan semakin berpengaruh kepada kinerja pegawai. Jika disiplin pegawai rendah maka akan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Disiplin adalah kesadaran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang diukur berdasarkan indikator kehadiran, tanggung jawab, dan bekerja secara etis. Apabila kehadiran pegawai tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai karena kehadiran pegawai di kantor dapat menentukan selesai atau tidaknya tugas yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab yang diberikan instansi kepada pegawai harus benar-benar dilaksanakan

dengan baik karena dengan adanya tanggung jawab tersebut kinerja pegawai akan maksimal. Bekerja secara etis perlu diterapkan oleh masing-masing pegawai agar seluruh pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Jadi setiap pegawai harus meningkatkan kehadiran, tanggung jawab dan bekerja secara etis di kantor sehingga dapat berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam bekerja. Pernyataan ini sesuai dengan hasil riset oleh Pawirosumarto *et al.* (2017) bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari perhitungan statistik didapatkan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Adanya angka positif tersebut mengindikasikan jika semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin berpengaruh kepada kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja tidak kondusif maka akan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya pada suatu organisasi yang diukur berdasarkan komunikasi dan sarana prasarana. Apabila dalam suatu instansi terjalin suatu komunikasi yang baik, mengedepankan sopan dan santun, intonasi

suara yang baik saat berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan maka akan berdampak pada kinerja pegawai karena pegawai merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat itu. Selain itu juga ketersediaan sarana dan prasarana kerja menjadikan pekerjaan semakin cepat terselesaikan. Jadi, setiap instansi diwajibkan untuk meningkatkan lingkungan kerja melalui terjalannya komunikasi yang baik dan ketersediaan sarana dan prasarana agar kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja pegawai dapat lebih optimal.

Pernyataan tersebut didukung hasil riset oleh Hall (2007: 88) bahwa terdapat korelasi positif antara persepsi dukungan supervisor dan hasil terkait pekerjaan perawat.

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Dari perhitungan statistik didapatkan kesimpulan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin diterapkan pada suatu organisasi memiliki tujuan agar pegawai yang terdapat pada organisasi bersedia dengan sukarela mengikuti peraturan maupun budaya organisasi yang berlaku tanpa ada paksaan. Pegawai dapat dikatakan disiplin diantaranya adalah memiliki tingkat kehadiran kerja yang tinggi, tanggung jawab, dan bekerja secara etis. Apabila pegawai sudah memiliki disiplin yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Setiap organisasi tentu menginginkan kinerja pegawai yang maksimal dan optimal. Lingkungan kerja menjadi komponen yang penting dalam peningkatan kerja pegawai, dimana terjalannya komunikasi yang baik dan ketersediaan sarana dan prasarana akan menciptakan kenyamanan bagi pegawai. Disiplin dan lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang paling utamakan bagi organisasi karena kedua variabel tersebut dapat meningkatkan kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Jadi, apabila disiplin dan lingkungan kerja di suatu instansi baik, maka secara otomatis akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik seperti apa yang diharapkan selama ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis, pembahasan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan seperti yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan disiplin menjadi tolak ukur seseorang dalam bekerja untuk mendukung keberhasilan organisasi dengan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku.

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan bahwa untuk bekerja secara efektif mencapai tujuan organisasi, membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung para pegawai dapat bekerja dengan bebas dan mencapai potensi yang dimiliki pegawai.
2. Hasil uji hipotesis (uji F) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang optimal dan mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2010). Application of Non-Financial Measures for Assessment of Performance of Islamic Banks in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary*, 2(7), 173–181.
- Al-Abdullat, B. M., & Dababneh, A. (2018). The Mediating Effect Of Job Satisfaction On The Relationship Between Organizational Culture And Knowledge Management In Jordanian Banking Sector. *Benchmarking: An International Journal*, 25(2), 517–544. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2016-0081>

- Anitha, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement and Their Impact On Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Agora*, 1, 1–9.
- Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Perbankan*, 2(2), 141–159.
- Barry, R., & Heizer, J. (2001). *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi: Operations Management*. Salemba Empat.
- Hall, D. S. (2007). The Relationship Between Supervisor Support and Registered Nurse Outcomes in Nursing Care Units. *Nursing Administration Quarterly*, 31(1).
https://journals.lww.com/naqjournal/Fulltext/2007/01000/The_Relationship_Between_Supervisor_Support_and.15.aspx
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Haryono, S. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Siswa dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 3, 261–274.
- Hamzah, H., Suyoto, S., & Mudjihartono, P. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus: Universitas Respati Yogyakarta). *Seminar Nasional Informatika*.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3, 161–169.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Malik, M. Imran. (2011). A Study Of Work Environment And Employees' Performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227–13232.
<https://doi.org/10.5897/ajbm11.1502>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Rahweni, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Penentu Job Stress Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung). *Membangun Etika Sosial Politik Menuju Masyarakat Yang Berkeadilan*, 39–46.
- Ramadhan, R. H., & Rois, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 217–231.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics*

- and Finance*, 23, 717–725.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9).
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Safrizal, Said, M., & Syafruddin, C. (2014). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh. *Jurnal Manajemen*, 3, 44–53.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2008). *Strategic Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. Sage Publications.
- Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17, 88–100.
- Thamrin, & Subarkah, I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1, 239–253.