

## Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Monica Mauli<sup>1</sup>, Petrus Wijayanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia

### ABSTRACT

#### Keywords:

Discipline;  
Work Environment;  
Employee  
Performance

**Abstract:** Many employees do not wear uniforms according to the day. So, it can be seen that there is still a lack of discipline applied by employees. In addition, the facilities are still inadequate, causing employee performance to decline. This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance. This research is quantitative research. The population in this study amounted to 44 employees. The sampling technique used was the saturated sampling method. Data collection techniques were carried out by questionnaires distributed directly to employees consisting of 44 respondents. The statistical method used multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and t statistical test. This study uses SPSS. The results of this study indicate that work discipline, work environment have an influence on employee performance. The implications of this research can have an impact in improving employee performance.

#### Kata kunci:

Kedisiplin;  
Lingkungan Kerja;  
Kinerja Pegawai

**Abstrak:** Banyak pegawai yang tidak memakai seragam sesuai dengan harinya, sehingga dapat diketahui bahwa masih terdapat kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh pegawai. Selain itu, fasilitas yang masih kurang memadai menyebabkan kinerja pegawai menurun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebarakan langsung ke pegawai yang terdiri dari 44 responden. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear berganda. Penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### Alamat Korespondensi:

E-mail: monicamauli24@gmail.com (Mauli)

## Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Dewi, 2021; Nabawi, 2019). Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan instansi (Farhah et al., 2020; Meilany & Ibrahim, 2015; Rafiditya & Syarifuddin, 2020). Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat (Cahyadi, 2019; Rialmi, 2020).

Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten Grobogan merupakan lembaga pemerintah yang mengurus berdasarkan asas otonomi daerah dan fungsi pembantuan di bidang lingkungan hidup, kehutanan, dan persampahan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasinya pada Dinas

#### History:

Received : 4 April 2021  
Revised : 23 April 2021  
Accepted : 08 Juli 2021  
Published : 25 Juli 2021

**Publisher:** Undiksha Press

**Licensed:** This work is licensed under  
a [Creative Commons Attribution 3.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Lingkungan Hidup Kabupaten Semarang telah menerapkan peraturan khusus bagi pegawai seperti SOP (Standar Operasional Prosedur) yang bertujuan agar pegawai dapat mematuhi peraturan tersebut. Namun, pada kenyataan yang ada di lapangan masih banyak pegawai yang dibiarkan begitu saja melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Misalnya, masih banyaknya pegawai Dinas Lingkungan Hidup yang terlambat datang pada saat bekerja dan pulang tidak sesuai dengan jam operasional bekerja yang telah ditetapkan. Selain itu, banyak ditemui kasus pegawai yang tidak memakai seragam sesuai dengan harinya. Hal ini berarti bahwa masih terdapat kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan. Penerapan lingkungan kerja yang baik pada Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten Grobogan juga masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari lapangan bahwa fasilitas di Dinas Lingkungan Hidup yang masih kurang memadai. Misalnya, susunan tata ruang kantor serta lingkungan kantor kurang bersih, banyak berkas-berkas yang tidak tersusun dengan rapi, minimnya perlengkapan kantor, dan sebagian alat-alat kantor rusak. Fasilitas yang masih kurang memadai ini membuat para pegawai merasa kurang efektif dalam melakukan pekerjaan.

Kedisiplinan dalam sebuah organisasi merupakan suatu komponen yang sangat dibutuhkan agar organisasi dapat tepat sasaran mencapai tujuannya (Rialmi, 2020; Wachidah, 2019). Pegawai yang dituntut bekerja secara disiplin akan bersikap dan berperilaku sesuai dengan peraturan pada suatu organisasi, sehingga akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas (Istiqomah & Suhartini, 2015; Izzah & Ardiani, 2018; Meilany & Ibrahim, 2015). Penerapan disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi melainkan juga bermanfaat untuk mendorong dan menggerakkan pegawai, sehingga menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja pegawai (Tyas & Sunuharyo, 2018). Tenaga kerja atau pegawai yang bekerja secara disiplin dan mematuhi peraturan serta visi misi organisasi akan memiliki kinerja yang baik. Selain kedisiplinan oleh pegawai faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang diciptakan secara baik dan nyaman, maka dapat memengaruhi kinerja yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri (Nabawi, 2019; Tyas & Sunuharyo, 2018). Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang besar bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankannya. Pekerjaan pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. Lingkungan kerja tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja secara baik dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Temuan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa salah satu aspek dalam mencapai keberhasilan dari tujuan organisasi adalah pegawai yang mendapatkan lingkungan kerja yang baik akan merasakan nyaman pada saat bekerja. Karyawan tersebut merasa betah berada di lingkungan pekerjaannya (Aini Kusniawati, Nurhayati & Herlina, 2014). Temuan lain juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai (Hanafi & Zulkifli, 2018; Nabawi, 2019). Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat diartikan bahwa seseorang tersebut telah mematuhi dan menaati peraturan yang terdapat pada organisasi. Dukungan area kinerja yang kondusif hendak membagikan hasil yang optimal untuk kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Grobogan. Hal yang penting dari sebuah kedisiplinan kerja adalah seluruh pegawai dapat secara sadar dan sukarela berperilaku sesuai dengan norma-norma dan peraturan-peraturan yang telah berlaku pada organisasi. Apabila seluruh pegawai disiplin dalam melakukan setiap tugas dan kegiatannya, maka hal ini juga menandakan bahwa kinerja pegawai baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Grobogan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berfokus pada populasi dan sampel sebab akibatnya pada variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten Grobogan sebanyak 44 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh,

sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 44 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten Grobogan. Jawaban responden berupa angka skor yang mengacu pada *skala Likert*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dan analisis kuantitatif melalui statistika deskriptif dan inferensial. Instrumen yang digunakan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dipakai untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah angket. Apabila pertanyaan pada angket bisa memprediksi objek penelitian, maka angket dapat dikatakan valid. Uji instrumen digunakan 2 prosedur yaitu untuk validitasnya menggunakan teknik *Bivariate Pearson Product Moment Correlations* dan uji reliabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach' s*. Hasil pengujian instrumen validitas untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja memiliki status valid karena nilai  $r$  hitung (*Corrected Item-Total Correlation*)  $>$   $r$  tabel sebesar 0,393. Uji reliabilitas dilakukan dalam menguji angket yang menjadi parameter variabel. Uji instrumen digunakan 2 prosedur ialah validitas menggunakan validitas menggunakan teknik *Bivariate Pearson Product Moment Correlations* dan uji validitas menggunakan *Alpha Cronbach' s*. Hasil pengukuran reliabilitas ketiga variabel memiliki nilai  $\alpha$  atau  $r_{hitung} > 0,6$  maka reliabilitas instrumen dapat diterima. Hasil pengujian instrumen validitas konsisten maka angket/kuesioner tersebut dinyatakan mampu dan dapat diandalkan. Setelah diberikan kepada responden, kuesioner dianalisis dengan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

## Hasil dan Pembahasan

Uji pre-test pada penelitian ini menghasilkan indikator-indikator untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Variabel independen disiplin kerja memiliki lima indikator yang masing – masing menggunakan skala *Likert*. Hasilnya disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Disiplin Kerja X1

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Avg
1	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur	0	5	22	17	3,273
2	Pegawai sudah menaati standar operasional prosedur yang ditentukan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan	0	3	26	15	3,273
3	Pegawai menggunakan perlengkapan kantor dan peralatan operasi dengan maksimal	0	0	21	23	3,523
4	Pegawai sudah berpakaian rapi dalam bekerja	0	2	31	11	3,205
5	Pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas	1	21	22	44	3,477

Sumber: Data primer penelitian 2020 (diolah)

Hasil distribusi jawaban responden pada indikator disiplin kerja yaitu pegawai menggunakan perlengkapan kantor dan peralatan operasi dengan maksimal memperoleh nilai rata – rata tertinggi (3,523). Seluruh pekerjaan yang diberikan telah diselesaikan dengan tertib serta disiplin dan pegawai telah menaati standar operasional prosedur yang ditetapkan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan memperoleh persepsi disiplin yang paling rendah (3,273). Variabel independen lingkungan kerja memiliki lima indikator yang masing – masing menggunakan skala *Likert*. Hasilnya disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Lingkungan Kerja X2

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Avg
6	Pegawai merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja	0	1	24	19	3,409
7	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah	0	4	34	6	3,045

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Avg
	baik.					
8	Pegawai merasa aman dengan kondisi tempat kerja	0	4	26	14	3,227
9	Kerjasama antar pegawai berjalan dengan baik	0	1	23	20	3,432
10	Terjalin komunikasi yang baik antar pegawai maupun dengan atasan dan koordinator	0	0	20	24	3,545

Sumber: Data utama studi 2019 (diolah)

Hasil distribusi jawaban responden pada indikator-indikator lingkungan kerja yaitu pegawai telah menjalin komunikasi yang baik antarpegawai maupun dengan atasan dan koordinator memperoleh nilai rata – rata tertinggi (3,545). Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik memperoleh persepsi lingkungan kerja yang paling rendah (3,045). Variabel independen lingkungan kerja memiliki lima indikator yang masing – masing menggunakan skala *Likert*. Hasilnya disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** *Assessment* Variabel Y

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Avg
11	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi	0	19	21	4	2,659
12	Pegawai mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan sesuai jam kerja yang telah ditentukan	0	9	28	7	2,955
13	Pegawai mampu menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja yang ada dengan efektif dan efisien	0	5	26	13	3,182
14	Pegawai mampu menyelesaikan setiap permasalahan teknis yang timbul selama proses pelayanan	0	2	35	7	3,114
15	Pegawai secara sukarela menjalankan peraturan yang diterapkan oleh internal organisasi	0	2	27	15	3,295

Sumber: Data Primer 2019 (diolah)

Hasil distribusi jawaban responden pada indikator kinerja yaitu pegawai secara sukarela menjalankan peraturan yang diterapkan oleh internal organisasi memperoleh nilai rata – rata tertinggi (3,295). Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi memperoleh nilai perspektif kinerja yang paling rendah. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Kolmogorov- Smirnov dimana informasi dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi Kolmogorov- Smirnov di atas 0, 05. Uji normalitas terhadap persamaan variabel independen dan dependen dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** *One Sample Kolmogorov–SmirnovTest*

		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja	Unstandardized Residual
N		44	44	44	44
Normal Parameters	Mean	16,66	15,25	15,20	0,0000000
	Std. Deviation	1,751	1,644	1,850	1,70651699
	MostExtremeDifferences				
TestStatistic	Absolute	0,169	0,176	0,166	0,089
	Positive	0,169	0,163	0,098	0,089
	Negative	-0,164	-0,176	-0,166	-0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,003 <sup>c</sup>	0,002 <sup>c</sup>	0,004 <sup>c</sup>	0,200

Berdasarkan hasil uji didapatkan p-value pada tabel SPSS untuk ketiga variabel yang disajikan pada tabel di atas. Dari hasil yang terlihat, nilai residual non parametriktest > nilai  $\alpha$  ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal di semua variabel. Uji linieritas digunakan hubungan data variabel independen serta dependen. Apabila ada hubungan linier hingga digunakan analisis regresi linier.

**Tabel 5.** *LinearityTest* Disiplin Kerja dan Kinerja

		Sum ofSquares	Df	MeanSquare	F	Sig.
Disiplin Kerja *	BetweenGroups (Combined)	34,033	7	4,862	1,547	0,183
	Linearity	19,774	1	19,774	6,293	0,176
	DeviationfromLinearity	14,259	6	2,377	0,756	0,609
Kinerja	WithinGroups	113,126	36	3,142		
<b>Total</b>		<b>147.159</b>	<b>43</b>			

Sumber: IBM SPSS 23.0 (diolah)

Analisis diperoleh nilai Linearity dengan tingkatan signifikansi 0,05, hingga terdapat jalinan linier antara variabel independen (X1) dan juga variabel dependen (Y). Faktor disiplin kerja memiliki hubungan linier dengan kinerja (tingkat signifikansi  $>\alpha$  ( $0,176 > 0,05$ )).

**Tabel 6.** *LinearityTest* Lingkungan Kerja dan Kinerja

		Sum ofSquares	Df	MeanSquare	F	Sig.
Lingkungan Kerja *	BetweenGroups (Combined)	11,026	6	1,838	0,499	0,805
	Linearity	2,134	1	2,134	0,580	0,451
	DeviationfromLinearity	8,892	5	1,778	0,483	0,786
Kinerja	WithinGroups	136,133	37	3,679		
<b>Total</b>		<b>147.159</b>	<b>43</b>			

Analisis diperoleh nilai Linearity dengan tingkatan signifikansi 0,05, hingga terdapat hubungan linier antara variabel independen (X2) dan variabel dependen (Y). Aspek area. kerja mempunyai hubungan linier dengan kinerja (tingkatan signifikansi  $>\alpha$  ( $0,451 > 0,05$ )). Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai *VarianceInflationFactor* (VIF) dan toleransi. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari Toleransi adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

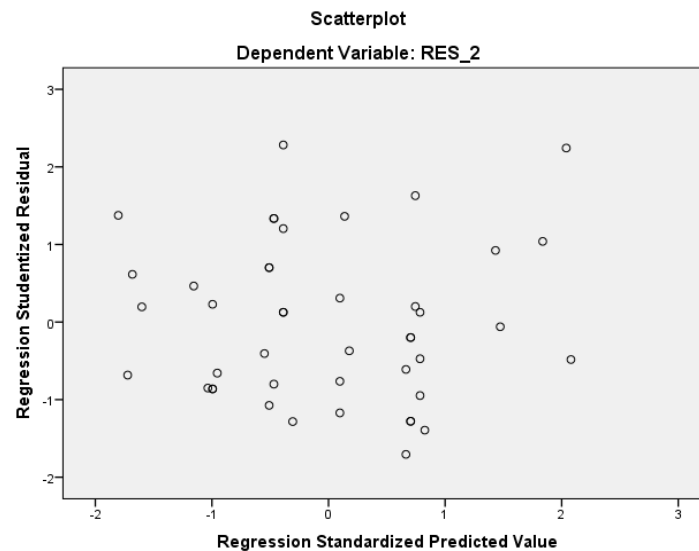
**Tabel 7.** *CollinearityDiagnostics*

Model	Dimension	Eigenvalue	Conditio n Index	VarianceProportions			CollinearityStatisti cs	
				(Constan t)	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Tolerance	VIF
1	1	2,985	1,000	0,00	0,00	0,00		
	2	0,112	16,486	0,00	0,47	0,52	0,946	1,057
	3	0,041	28,560	1,00	0,52	0,47	0,946	1,057

a. DependentVariable: Kinerja

Model regresi tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 7 nilai toleransi variabel factor disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar  $0,946 < 0,10$  dan nilai VIF variabel gaya hidup sebesar 1,057 yang berarti lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Pada tabel interkorelasi diperoleh nilai Eigen (2) dan (3)  $> 0,01$ , sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya kesamaan maupun ketidaksamaan antara satu observasi dan observasi yang lain dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik sebaiknya tidak heteroskedastisitas. Melalui *scatter plot*, bisa dilihat apakah model regresi memiliki heteroskedastisitas. Apabila ada pola pada grafik, maka hal ini menunjukkan telah terjalin heteroskedastisitas. Hasil uji hipotesis heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Grafik Heteroskedastisitas

Dari Gambar 1 tampak kalau titik-titik menyebar tersebar di antara -1 serta 1 pada sumbu X serta Y. maka grafik tersebut menunjukkan bila tidak terjalin heteroskedastisitas pada model regresi dalam riset ini. Analisis digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8.** Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,586	2,751		0,576	0,567
Disiplin Kerja	0,261	0,132	0,247	1,979	0,055
Lingkungan Kerja	0,556	0,133	0,523	4,183	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari persamaan regresi diperoleh konstanta sebesar 1,586 yang menyatakan jika semua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja konstan (nol), maka nilai variabel dependen (kinerja) adalah 1,586.2. Koefisien regresi variabel (X1) adalah 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap penambahan satuan nilai disiplin kerja (X1), sedangkan nilai variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan maka tingkat kinerja akan meningkat sebesar 26,1%. Arah koefisien positif menunjukkan pengaruh koordinasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai yang dihaburkan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,556. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai lingkungan kerja suatu unit, sedangkan nilai variabel independen lainnya kinerja akan meningkat sebesar 55,6%. Arah koefisien yang positif menunjukkan adanya pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai lingkungan kerja pegawai, semakin besar juga kinerja yang dihasilkan.

**Tabel 9.** ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,883	2	28,941	13,291	0,000
	Residual	89,276	41	2,177		
	Total	147,159	43			

Pada tabel Anova, diketahui bahwa jumlah kuadratnya adalah 147,159 yang menunjukkan besarnya kesalahan jika hanya kinerja rata-rata yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang termasuk dalam persamaan dapat memprediksi hubungan atau korelasi antara variabel dependen dan variabel independen dengan tingkat kesalahan yang kecil. Uji hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  yang diperoleh pada kolom  $t$  dengan  $t_{tabel}$  yang diperoleh dari titik persentase distribusi  $t$ . Pada kasus taraf  $\alpha / 2 = 0,025$  dan derajat bebas 40 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan hasil penghitungan  $t$  pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 4,183. Hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel independen (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Pada tingkat  $\frac{\alpha}{2} = 0,025$  *degree of freedom* sebesar 40, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021, dan dari penghitungan diperoleh  $t$  pada variabel area lingkungan kerja (X2) sebesar 1,979. Sehingga dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Hingga  $H_0$  diterima yang menunjukkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y). Pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan *degree of freedom* yang dapat dilihat pada Tabel Anova, dimana  $v_1$  (*regression*) = 2 serta  $v_2$  (*residu*) = 41. Dari tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan kriteria tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga terdapat pengaruh faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja. Korelasi determinasi digunakan untuk melihat kontribusi variabel independen yang diajukan terhadap variabel dependen. Hasil uji korelasi determinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja nilai *Adjusted R Square* hasil analisis nilai sebesar 0,364. Variasi variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan variasi variabel kinerja (Y) sebesar 36,4% dan sisanya 63,6%. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,627	0,393	0,364	1,476

### Pembahasan

Temuan pertama, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara deskriptif statistik variabel disiplin kerja termasuk dalam penilaian kategori tinggi (55%) variabel lingkungan kerja memperoleh kategori tinggi (57,7%) dan variabel kinerja memperoleh penilaian kategori tinggi (62,3%). Hasil temuan diperoleh bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten Grobogan. Hal yang utama untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah dengan menerapkan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik. Disiplin merupakan sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten Grobogan memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas serta tidak menunda-nunda pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang.

Pegawai yang dituntut bekerja secara disiplin akan bersikap dan berperilaku sesuai dengan peraturan pada suatu organisasi, sehingga akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas (Dewi, 2021; Sari & Masruroh, 2018). Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hasil item yang menunjukkan indikator terkuat dalam menentukan lingkungan kerja adalah jalinan komunikasi yang baik antarpegawai maupun dengan atasan dan koordinator. Hasil item yang menunjukkan indikator terkuat dalam menentukan kinerja adalah kesukarelaan pegawai dalam menjalankan peraturan yang diterapkan oleh internal organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Istiqomah & Suhartini, 2015; Izzah & Ardiani, 2018).

Temuan kedua, diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan. Selain kedisiplinan pegawai faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai prestasi kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan karena lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan bisa menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi. Artinya, seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti terdengar musik yang merdu, meskipun terlihat remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Tolu et al., 2021; Tyas & Sunuharyo, 2018). Hasil temuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pekerjaan pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Hasil hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara simultan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan. Penerapan disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, melainkan juga bermanfaat untuk mendorong dan menggerakkan pegawai, sehingga menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja pegawai. Selain itu, dengan adanya lingkungan kerja yang diciptakan secara baik dan nyaman, maka dapat memengaruhi kinerja yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Apabila tidak ada disiplin kerja, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Oleh sebab itu, disiplin kerja menjadi hal yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pimpinan sebaiknya perlu berperan aktif dalam menegakkan kedisiplinan dengan cara mengawasi, menjadi teladan baik bagi bawahannya dan dapat memberikan sanksi yang tegas kepada para karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja, maka semakin baik kinerja pegawai (Nabawi, 2019). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu kinerja karyawan dapat meningkat jika disiplin kerja ditegakkan dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (Aini Kusniawati, 2019; Tyas & Sunuharyo, 2018).

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan. Kendala dalam melakukan penelitian ini saat mendapatkan jawaban dari responden karena penelitian dilakukan di masa pandemi Covid-19. Pihak instansi menerapkan program WFH (*Work from Home*) dengan cara pegawai bergantian masuk, sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang serupa di masa mendatang, khususnya penelitian mengenai kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja, karena dari penelitian ini masih faktor disiplin kerja dan kinerja



berpengaruh kecil terhadap kinerja (dilihat dari nilai R square) dan masih ada faktor lain yang bisa memengaruhi kinerja.

### Daftar Pustaka

- Aini Kusniawati, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 49–70.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 7(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh Disiplin kerja dan Iklim Komunikasit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210–222. <https://doi.org/10.31334/bijak.v13i2.78>.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal FISIP*, 2(2), 1–11.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *E-Procceding of Management*, 7(2), 4143–4150.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286–293. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4866>.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51. <http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/335>.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 7–13. <https://doi.org/10.35797/jab.11.1.2021.33535.7-13>.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2662>.
- Wachidah, N. (2019). Pengaruh Sikap Inovatif , Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal of Educational Evaluation Studies (JEES)*, 1(1), 57–63.